

VAASAN YLIOPISTO
KAUPPATIETEELLINEN TIEDEKUNTA
JOHTAMISEN YKSIKKÖ

Iiris Koponen

LIIKEMATKUSTAMISEN VAIKUTUS EKSPATRIAATTIEN
HYVINVOINTIIN

Johtamisen ja organisaatioiden
Pro gradu -tutkielma
Henkilöstöjohtamisen maisteriohjelma

VAASA 2019

SISÄLLYSLUETTELO

sivu

| | |
|--|----|
| KUVIOLUETTELO | 5 |
| TAULUKKOLUETTELO | 7 |
| 1. JOHDANTO | 13 |
| 1.1. Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus | 16 |
| 1.2. Tutkimuksen rakenne | 17 |
| 2. EKSPATRIAATTIUS JA HYVINVOINTI | 19 |
| 2.1. Ekspatriaattius | 19 |
| 2.1.2. Ekspatriuuden eri muodot | 21 |
| 2.2. Psykologinen hyvinvointi ekspatriaattityössä | 22 |
| 2.3. Tutkimuksen kannalta merkittävät aiemmat tutkimukset ekspatriaattien hyvinvoinnista ja liikematkustamisesta | 24 |
| 2.4. Hyvinvoinnin haasteet ekspatriaattityössä | 26 |
| 2.4.1. Yksityiselämän ja työn yhdistämisen ristiriidat ekspatriaattityössä | 27 |
| 3. LIIKEMATKUSTAMINEN JA HYVINVOINTI | 30 |
| 3.1. Liikematkustaminen | 31 |
| 3.2. Psykologinen hyvinvointi liikematkustamisessa | 34 |
| 3.3. Tutkimuksen kannalta merkittävät aiemmat tutkimukset liikematkustajien hyvinvoinnista | 35 |
| 3.4. Hyvinvoinnin haasteet liikematkustamisessa | 36 |
| 3.4.1. Liikematkustajien yksityiselämän ja työn yhdistämisen ristiriidat | 36 |
| 3.5. Tutkimushypoteesien muodostus | 37 |
| 4. TUTKIMUKSEN METODOLOGIA | 41 |
| 4.1. Tutkimus tieteenfilosofisesti | 42 |
| 4.2. Määrällinen eli tilastollinen tutkimusstrategia | 42 |
| 4.3. Sähköinen kyselytutkimus aineistonkeruumenetelmänä | 43 |
| 4.4. Analysointimenetelmät | 44 |
| 4.4.1. Korrelaatioanalyysi | 45 |
| 4.4.2. Ristiintaulukointi | 46 |

| | |
|--|----|
| 4.5. Aineiston kuvaus ja taustamuuttujat | 46 |
| 4.6. Reliabiliteetti ja validiteetti | 54 |
| | |
| 5. TUTKIMUKSEN TULOKSET | 56 |
| 5.1. Korrelaatioanalyysin tulokset | 56 |
| 5.2. Ristiintaulukoinnin tulokset | 62 |
| | |
| 6. JOHTOPÄÄTÖKSET | 70 |
| 6.1. Liikematkustaminen ekspatriaattityössä | 70 |
| 6.2. Tutkimuksen arviointia | 77 |
| 6.3. Jatkotutkimusehdotukset | 77 |
| | |
| LÄHTEET | 81 |
| | |
| LIITTEET | 89 |
| Liite 1. Ekspatriaattien ulkomaankomennuksen kohdemaat. | 89 |

KUVIOLUETTELO**sivu**

| | |
|--|----|
| Kuvio 1: Ekspatriaatin ulkomaankomennuksen vaiheet. | 20 |
| Kuvio 2: Kuusi psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuutta. | 23 |
| Kuvio 3: Liikematkustamisen kolme vaihetta. | 31 |
| Kuvio 4: Ekspatriaattien matkapäivien määrän jakauma. | 48 |

| TAULUKKOLUETTELO | sivu |
|---|------|
| Taulukko 1: Eroja lähetetyn ja itse hakeutuneen ekspatriaatin välillä. | 22 |
| Taulukko 2: Liikematkat viimeisten 12 kuukauden aikana. | 47 |
| Taulukko 3: Tutkimusjoukon sukupuolijakauma. | 49 |
| Taulukko 4: Lähettyt ja itse hakeutuneet ekspatriaatit. | 49 |
| Taulukko 5: Äidinkieli. | 50 |
| Taulukko 6: Asema työpaikalla. | 51 |
| Taulukko 7: Suorien alaisten määrä. | 51 |
| Taulukko 8: Puoliso ulkomaankomennuksella. | 52 |
| Taulukko 9: Lapset. | 52 |
| Taulukko 10: Hyvinvoinnin dimensioiden väittämien Cronbachin alpha-kertoimet. | 53 |
| Taulukko 11: Muuttajien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet. | 57 |
| Taulukko 12: Työuupumuksen ja erityisesti uupumusasteisen väsymyksen yksittäisten väittämien ja matkapäivien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet. | 59 |
| Taulukko 13: Työn imun ja erityisesti työn tarmokkuuden yksittäisten väittämien ja matkapäivien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet. | 60 |

| | |
|---|----|
| Taulukko 14: Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen yksittäisten väittämien ja matkapäivien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet. | 61 |
| Taulukko 15: Yhteenveto luokiteltujen työuupumuksen eli uupumusasteisen väsymyksen väittämien ja matkapäivien ristiintaulukoinneista. | 63 |
| Taulukko 16: Riippumattomuustestin tulokset työuupumuksesta. | 64 |
| Taulukko 17: Yhteenveto luokiteltujen työn imun eli tarmokkuuden väittämien ja matkapäivien ristiintaulukoinneista. | 65 |
| Taulukko 18: Riippumattomuustestin tulokset työnimusta eli tarmokkuudesta. | 66 |
| Taulukko 19: Yhteenveto luokiteltujen työn ja yksityiselämän yhdistämisen väittämien ja matkapäivien ristiintaulukoinneista. | 67 |
| Taulukko 20: Riippumattomuustestin tulokset työn ja yksityiselämän yhdistämisestä. | 68 |

VAASAN YLIOPISTO**Kauppätieteellinen tiedekunta****Tekijä:**

Iiris Koponen

Tutkielman nimi:Liikematkustamisen vaikutus
ekspatriaattien hyvinvointiin**Ohjaaja:**

Liisa Mäkelä

Tutkinto:

Kauppätieteiden maisteri

Oppiaine:

Henkilöstöjohtaminen

Koulutusohjelma:

Johtaminen ja organisaatiot

Aloitusvuosi:

2014

Valmistumisvuosi:

2019

Sivumäärä: 90

TIIVISTELMÄ

Ekspatriaattien sekä liikematkustamisen merkitys yrityksille on kasvanut huomattavasti globalisaation myötä. Viimeisen vuosikymmenen aikana tutkimukset koskien ekspatriaattiutta ovat yleistyneet. Tätä tutkimuksien määrän kasvua voidaan pitää merkkinä aiheen ajankohtaisuudesta ja tärkeydestä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia ekspatriaattien ulkomaankomennuksen aikana tapahtuvan liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien hyvinvointiin sekä sen luomia ristiriitoja ekspatriaateille. Tämän tutkimuksen tavoitteena on teoriaan ja empiiriseen aineistoon nojaten aikaansaada selkeä ja kattava käsitys liikematkustamisen vaikutuksesta ja siihen oleellisesti liittyvistä eri tekijöistä.

Tämä tutkimus rakentuu kahden teorialuvun ja niiden pohjalta tehdyn empiirisen tutkimuksen ympärille. Teorialuvuissa käsitellään aiemmin tehtyjen tieteellisten tutkimusten pohjalta ekspatriaattiutta, liikematkustamista ja hyvinvointia. Empiirisen tutkimuksen avulla selvitettiin liikematkustamisen vaikutusta kyselyyn osallistuneiden ekspatriaattien kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen: työn imuun, työuupumukseen ja yksityiselämän ja työn yhdistämiseen.

Tutkimuksen empiirinen osa suoritettiin Vaasan Yliopiston Johtamisen laitoksen keräämän tutkimusaineiston pohjalta kvantitatiivisena tutkimuksena. Tutkimuksessa analysoitiin eri puolella maailmaa olevia ja eri organisaatioissa työskenteleviä ekspatriaatteja.

Tutkimuksen tulosten analysoinnin perusteella voidaan todeta, että usein ekspatriaattien ulkomaankomennuksiin kuuluu myös liikematkustaminen. Liikematkustamisen ja hyvinvoinnin eri osa-alueiden löydettiin vaihtelevasti riippuvuuksia. Matkapäivien määrän ja työn imun välillä ei löydetty merkittävää riippuvuutta, mutta matkapäivien todettiin vaikuttavan ainakin osittain tilastollisesti merkittävästi työuupumuksen sekä työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriitojen kanssa.

AVAINSANAT: Ekspatriaattius, liikematkustaminen, hyvinvointi, työuupumus, työn imu, työn ja yksityiselämän yhdistäminen

1. JOHDANTO

Liiketoiminta ei ole enää rajoitettu eri maiden rajojen sisälle, vaan suurin osa maailman isoimmista yhtiöistä toimivat merkittävässä määrin niiden kotimaan rajojen ulkopuolella (Ashamalla 1998). Globalisaatiosta johtuen yritykset lähettävät yhä enemmän myös työntekijöitään työtehtäviin ulkomaille. Näiden kansainvälisten työtehtävien voidaan nähdä lisääntyvän entisestään myös tulevaisuudessa (Okpara & Kabongo 2001). Nykypäivänä monille työntekijöille heidän työnkuvaansa kuuluu myös matkustamista (Gustafson 2006). Kansainvälistyneen liiketoiminnan johdosta ulkomaille kohdistuvat lyhytkestoisemmat liikematkat ovat lisääntyneet, mistä on seurannut, että useammat yritysten työntekijät ovat yhä enemmän tekemisissä globaalien työtehtävien kanssa (Rauramo, Harjanne & Tiihonen 2009). Vaikka lyhytkestoiset liikematkat ovat ehdottomasti yleisin keino hoitaa kansainvälistä liiketoimintaa ja -suhteita, nykyään yhä suurempi osa työntekijöistä viettää myös jonkin pidemmän ajanjakson työurastaan työskentelemällä ulkomailla (Mayerhofer & Scullion 2002: 815; Mäkelä, Bergbom, Saarenpää & Suutari 2015 b). Vaikka yrityksissä esiintyykin erilaisia keinoja hoitaa näitä pitkäaikaisia kansainvälisiä työtehtäviä, on ekspatriaattien lähettäminen tai ekspatriaatiksi lähteminen kotimaan rajojen ulkopuolelle yhä kaikkein käytetyin keino (Mäkelä, Suutari & Mayerhofer 2011: 256).

Tämän tutkimuksen keskeisiä käsitteitä ovat ekspatriaattius, liikematkustaminen sekä hyvinvointi. Ekspatriaatti on useimmiten pidempiaikaiselle ulkomaankomennukselle lähetetty henkilö, kuten työntekijä, toimihenkilö, ylempi toimihenkilö tai johdon edustaja, jonka ulkomaankomennussopimus on määritelty alkavaksi tietyssä päivänä ja päättyväksi sovittuna ajankohtana. Lähetetylle ekspatriaatille on myös määritelty, minkä kohdemaan kohdeorganisaatiossa hän toimii. Ulkomaankomennuksen jälkeen komennukselle lähetetty ekspatriaatti palaa usein takaisin kotiorganisaatioonsa. (Sinkkonen 2009: 13–14.) Ekspatriaatti voi myös hakeutua itse oma-aloitteisesti ulkomaille töihin. Näin hän itse päättää lähdöstään ja hakee itse töitä organisaatioista ulkomaan työmarkkinoilla. Tätä ekspatriaattiuden muotoa kutsutaan itse hakeutuneiksi ekspatriaateiksi. (Hu & Xia 2010).

Liikematkustaminen tarkoittaa työhön liittyvää suhteellisen lyhytkestoista matkustamista, joka voi tapahtua kansainvälisesti tai jonkin maan sisällä (Westman, Etzion & Gattenio 2008). Liikematkustaja on henkilö, jonka työnkuvaan kuuluu

oleellisena osana erilaiset ja eripituiset, mutta kuitenkin ekspatriaattien ulkomaankomennusta huomattavasti lyhytkestoisemmat liikematkat (Welch, Welch & Worm 2007). Liikematkustaminen on yleistynyt huomattavasti viime vuosikymmenten aikana erityisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä olevien työntekijöiden keskuudessa. Tärkeimpiä syitä tähän huomattavaan kasvuun ovat globalisaatio, kansainvälisesti laajentuvat liikemarkkinat, emo- ja tytäryhtiöiden määrän lisääntyminen, uudet liiketoiminnalliset trendit kuten verkostoituminen, ulkoistaminen, projektipainotteinen liiketoiminta sekä kehittyneet liikkuvuuden infrastruktuurit. (Gustafson 2012: 276.)

Ekspatriaattien hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tutkittu tieteellisesti vähemmän kuin liikematkustajien hyvinvointia. Ekspatriaattiuteen ja liikematkustamiseen ja niiden onnistumiseen kuin epäonnistumiseenkin vaikuttaa oleellisesti henkilöiden kokema hyvinvointi ulkomaankomennuksen tai liikematkan aikana (Jones 2000). Hyvinvointi on käsitteenä vaikea määritellä. Pursiainen (1995) on tiivistänyt hyvinvoinnin seuraavasti: ”Kukaan ei voi tarvita itsessään hyvinvointia, vaan kaikenlaista, minkä saaminen aiheuttaa hyvinvointia. Yksilöllä on tarpeita ja jos hän kykenee tyydyttämään tarpeitaan kohtuullisessa määrin, hän voi hyvin. Hyvinvointi ei ole itsessään tarve”. Resurssiteorian mukaan ihmisen hyvinvointi muodostuu käytettävissä olevista resursseista kuten rahasta, osaamisesta ja terveydestä. Erilaisilla sosiaalisilla ja taloudellisilla olosuhdetekijöillä onkin löydetty olevan vaikutusta hyvinvoinnin kokemiseen (Kallunki & Lehtonen 2012).

Koska hyvinvointi käsitteenä on hyvin monimuotoinen, sisältää se monia erilaisia näkökulmia ja ulottuvuuksia. Karkeasti jaettuna hyvinvointi voidaan jakaa fyysiseen ja psykologiseen eli henkiseen hyvinvointiin (Jones 2000). Tässä tutkimuksessa keskitytään tutkimaan nimenomaan psykologista hyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Psykologisella hyvinvoinnilla tarkoitetaan ihmisten positiivisia psykologisia toimintoja. Aiemmissa tutkimuksissa psykologisen hyvinvoinnin indikaattoreina on pidetty esimerkiksi onnellisuutta ja tyytyväisyyttä (Ryff & Keyes 1995).

Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että liikematkustaminen niin lyhyt- kuin pitkäkestoinenkin vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin fyysisesti kuin henkisestikin aiheuttaen esimerkiksi erilaisia terveysongelmia. Mitä suurempi ilmastollinen ja kulttuurillinen ero työntekijän kotimaan ja kohdemaan välillä on, sitä suurempi on hyvinvointiongelmienkin riski (Patel 2011). Liikematkustamista on tutkittu aiemmissa tieteellisissä tutkimuksissa suhteellisen vähän. Lisäksi liikematkustamista on aiemmin tutkittu suurimmaksi osaksi lääketieteellisessä mielessä. Vain muutamat aiemmat

tutkimukset ovat keskittyneet tutkimaan liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien psykologisen eli henkisen hyvinvoinnin osa-alueisiin (Patel 2011).

Liikematkustajien keskuudessa riski kohdata psykologiseen ja henkiseen hyvinvointiin liittyviä ongelmia on merkittävä. Tällaisia ongelmia ovat esimerkiksi perhesuhteisiin liittyvät ongelmat kuten puolison sopeutuminen kasvavaan vastuuseen tai puolison poissaoloon, eristäytyminen sekä terveydestä ja kasautuvasta työtaakasta johtuvien stressitekijöiden kasvu. Stressillä tarkoitetaan tilaa, jossa henkilöiden resurssit ylittyvät tai heidän hyvinvointinsa heikkenee (Westman ym. 2008). Ekspatriaatit kohtaavat liikematkustajien lisäksi psykologiseen hyvinvointiin liittyviä erilaisia haasteita ja stressitekijöitä kuten esimerkiksi sopeutuminen kohdemaan kulttuuriin (Patel 2011: 7, 16; Westman, Etzion & Gortler 2004: 415).

Ekspatriaattien psykologista hyvinvointia on tutkittu yllättävän vähän, mikä on erikoista, koska työhön liittyvällä stressillä ja kokemuksilla on löydetty olevan vaikutusta työntekijöiden hyvinvointiin niin töissä kuin sen ulkopuolellakin (Aryee & Stone 1996: 151–153). Ekspatriaatit kokevat ulkomaan komennuksensa aikana samankaltaisia psykologiseen hyvinvointiin liittyviä haasteita kuin liikematkustajatkin. Tällaisia ongelmia ovat esimerkiksi perhesuhteisiin liittyvät ongelmat tai työhön liittyvät stressitekijät kuten uudet haasteet. He kohtaavat tämän lisäksi myös ongelmia esimerkiksi sopeutumisessa kohdemaan kulttuuriin sekä siellä erityisesti esiintyviin stressitekijöihin. Ekspatriaattien sopeutuminen on jokaisella henkilökohtaista, mutta siihen ja ekspatriaattien hyvinvointiin vaikuttavat hyvin monet tekijät kuten kielelliset erot, tuttujen ympäristöjen ja sosiaalisten suhteiden menettäminen, paikallinen infrastruktuuri, mukavuudet sekä työhön liittyvät asiat kuten stressaavat työtavoitteet matkustuskohhteessa. (Patel 2011: 16; Westman ym. 2004: 415.) Esimerkiksi sosiaalisten suhteilla ja niiden menettämisellä on löydetty olevan merkittävä vaikutus ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin (Wang & Kanungo 2004).

Ulkomaankomennuksen aikana tapahtuvan liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin ei ole vielä juurikaan tieteellisesti tutkittu. Aiemmissa tutkimuksissa on kuitenkin huomattu, että monien ekspatriaattien työnkuvaan kuuluu myös liikematkojen tekeminen kohdemaassa ja sen ulkopuolellakin (Patel 2011 ja Shortlans & Cummins 2007). Koska liikematkustaminen luo haasteita aivan tavallisellekin kotimaassaan työskentelevälle työntekijälle, voidaan sen olettaa vaikuttavan myös ekspatriaatin ulkomaankomennukseen ja hänen hyvinvointiinsa.

Tämän tutkielman kirjallisuuskatsaus tarkastelee jo olemassa olevien tieteellisten tietolähteiden pohjalta hyvinvoinnin tekijöitä ja erilaisia haasteita niin ekspatriaattityössä kuin liikematkustamisessakin. Lisäksi kirjallisuuskatsauksen avulla pyritään hahmottamaan kuva liikematkustamisen mahdollisesta vaikutuksesta ekspatriaattityöhön. Kirjallisuuskatsaus sisältää tutkimuksen keskeisten käsitteiden kuten ekspatriaattiuden, liikematkustamisen ja hyvinvoinnin selitykset. Kirjallisuuskatsauksen avulla on myös tarkoitus luoda viitekehys empiiriselle tutkimukselle, jota varten johdetaan hypoteesit.

1.1. Tutkimuksen tavoitteet ja rajaus

Tieteellisen tutkimusten päämääränä pidetään usein teorian aikaansaaminen tai ainakin siihen pyrkimistä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013). Tämän tutkimuksen tavoitteena on havainnoida liikematkustamisen ja ekspatriaattien hyvinvoinnin välillä olevia yhteyksiä. Tarkoituksena on siis selvittää, onko ulkomaankomennuksen aikana tapahtuvalla liikematkustamisella vaikutusta ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin ja, jos on niin, minkälainen tämä vaikutus on. Lisäksi tavoitteena on tarkastella mahdollisia psykologiseen hyvinvointiin liittyviä tekijöitä kuten työuupumusta, työn imua ja työn ja yksityiselämän yhdistämistä, jotka saattavat vaikuttaa ekspatriaatin ulkomaankomennukseen melko voimakkaastikin. Tutkimus keskittyy tutkimaan nimenomaan ulkomaankomennuksen aikana tapahtuvaa liikematkustamista ja sen vaikutusta ekspatriaattien hyvinvointiin. Näin tutkielmassa rajataan pois muihin työkomennuksen vaiheisiin liittyvät psykologiseen hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ja näin pyritään luomaan mahdollisimman selkeä käsitys liikematkustamisen vaikutuksista. Tällä tutkimuksella ja aiemmilla tutkimuksilla pyritään siis tekemään erilaisia tieteellisiä havaintoja ekspatriaatteihin ja heidän liikematkustamiseensa liittyen. Yleisesti tutkimuksen tärkeimpänä tavoitteena voidaan pitää tiedon laajentamista ja tietoa siitä, miten ihmiset ja organisaatiot voisivat hyödyntää tätä saatua tietotaitoa käytännössä.

Tavoitteena on myös luoda selkeä kuva tutkimuksessa esiintyvistä käsitteistä ja näin muodostaa eheä kokonaisuus, jota on helppo seurata. Tutkimuksessa esiintyvät käsitteet ovat oleellisessa asemassa tutkimuksen sisällön ja ymmärrettävyyden kannalta. Sillä tieteellisessä tiedonhankinnassa pyritään aina käsitteellistämään tutkittuja ilmiöitä. Tämä tarkoittaa pyrkimystä hahmottaa asioita yleisellä teoreettisella tasolla. Tutkimuksen lähtökohtana voidaankin pitää sen rakentumista aina käsitteellisten

ratkaisujen ja merkitystulkintojen varaan (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004).

Tämä tutkimus on kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Kvantitatiivisten mittareiden avulla testataan, löytyykö liikematkustamisen ja ekspatriaattien psykologisen hyvinvoinnin välille yhteys. Tarkoituksena on tuoda esille erilaisia hyvinvointiin liittyviä tekijöitä ja yhteyksiä, joiden pohjalta tehdään johtopäätöksiä liikematkustamisen vaikutuksista ekspatriaattien hyvinvointiin.

1.2. Tutkimuksen rakenne

Liikematkustamisen vaikutus ekspatriaattien hyvinvointiin on monipuolinen tutkimusaihe, josta on harvemmin tehty pro gradu tutkielmia. Tämä tutkimus käsittelee ekspatriaatin ulkomaankomennuksen aikana tapahtuvan liikematkustamisen yhteyttä heidän työntekoon sekä heidän hyvinvoinnin eri osa-alueisiin kuten työuupumukseen.

Tutkimus muodostuu kuudesta luvusta. Ensimmäinen luku on tutkielman johdanto, jossa käydään läpi tutkielman taustatekijöitä ja tutustutaan aiheeseen. Johdanto sisältää tutkielman aiheen lyhyen esittelyn, keskeiset käsitteet, tavoitteet ja rajauksen, kuvauksen tutkielman lähestymistavasta sekä rakenteesta.

Tutkimuksen toisessa luvussa käsitellään ekspatriaattiutta ja ekspatriaattien hyvinvointia aiempia aiheeseen liittyviä tieteellisiä tutkimuksia hyödyntäen. Luvussa tuodaan esille ekspatriaatti käsitteenä, sen eri muotoja sekä luvussa käsitellään ekspatriaattien psykologista hyvinvointia ja erilaisia heidän kohtaamiaan hyvinvoinnin haasteita kuten yksityiselämän ja työn yhdistämisestä aiheutuvia ristiriitoja. Tutkimuksen kolmas luku käsittelee liikematkustamista hyvin samankaltaisen jäsentelyn kautta kuin toinen luku käsitteli ekspatriaattiutta. Kolmas luku alkaa liikematkustamisen käsitteen avaamisella. Luvussa tarkastellaan myös liikematkustajien psykologista hyvinvointia sekä erilaisia liikematkustajien kohtaamia hyvinvoinnin haasteita kuten yksityiselämän ja työn yhdistämistä ja siitä aiheutuvia ristiriitoja. Kolmannen luvun lopussa esitellään tieteellisten teorioiden pohjalta tehdyt tutkimushypoteesit, joita tutkitaan empiirisen analyysin avulla.

Tutkimuksen toinen ja kolmas luku käsittelevät ekspatriaattiutta ja liikematkustamista aikaisemmin tehtyjä tieteellisiä tutkimuksia ja teorioita hyödyntäen ja niihin pohjautuen. Luvuissa tarkastellaan myös ekspatriaattien ja liikematkustajien hyvinvointia ja siihen

vaikuttavia tekijöitä. Tutkimuksessa käytettävien teorioiden valinnassa on tärkeää huomioida niiden soveltuvuus sekä tarvittava yhdenmukaisuus tutkimukseen. Muutoin tutkimuksen tekemisestä voi tulla kohtuuttoman hankalaa. On myös tärkeää valita teorioita, jotka liittyvät tiiviisti tutkittavaan aiheeseen, jotta teoria ei jää irralliseksi muusta tutkimuksesta (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007). Tässä tutkimuksessa onkin pyritty nimenomaan keskittymään teoria-aineistoon, joka tukisi mahdollisimman hyvin ja kattavasti tutkimuksen tavoitteita ja aihealueita.

Neljännessä luvussa esitellään tutkimuksen metodologia. Luvun alussa käsitellään tutkimusta tieteenfilosofisesti, määritellään käytetty määrällinen eli tilastollinen tutkimusstrategia, kuvaillaan aineistonkeruumenetelmä ja analysointimenetelmät. Luvussa kuvaillaan myös tarkemmin tutkimuksen empiiristä aineistoa ja tutkimusjoukkoa sekä luvussa käsitellään tarkemmin tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien työmatkojen määrää sekä henkisen hyvinvoinnin eri osa-alueita. Lopuksi kyseenalaistetaan tutkimuksen reliabiliteetti ja luotettavuus.

Viidennessä luvussa suoritetaan empiirinen analyysi sekä käsitellään siitä saatuja tuloksia. Luvussa esitellään aineistosta saatuja yleisiä tilastollisia lukuja. Tämän jälkeen esitellään korrelaatioanalyysin ja ristiintaulukoinnin avulla saatuja tuloksia ja muuttujien välistä yhteyttä. Kappaleen lopuksi esitetään yhteenvetona tutkimuksen avulla saadut keskeisimmät tulokset.

Kuudes luku kokoaa tutkimuksessa käsitellyt aiheet yhteen ja siinä muodostetaan johtopäätökset saaduista tutkimustuloksista. Kappaleessa käydään myös läpi empiirisen analyysin tuloksista johdettavat päätelmät, siitä kuinka hyvin tutkimus on onnistunut ja poimitaan esiin tutkimuksen tärkeimmät tekijät ja tulokset. Lopuksi annetaan vielä ehdotuksia ja aiheita mahdollisille jatkotutkimuksille, joita tämän tutkimuksen perusteella olisi mielenkiintoista toteuttaa. Tutkimuksen lopusta löytyvät lähdeluettelon muodossa siinä lähteinä käytetty tieteellinen kirjallisuus. Tutkimuksen liitteet ovat aivan viimeisenä.

2. EKSPATRIAATTIUS JA HYVINVOINTI

Ekspatriaattien hyvinvointi on heidän ulkomaankomennuksensa onnistumisen kannalta merkittävä tekijä. Ekspatriaattien psykologinen hyvinvointi on usein laiminlyöty erilaisissa ekspatriaattien sopeutumista kuvaavissa malleissa (Aryee ym. 1996). Kuitenkin esimerkiksi ekspatriaattien sopeutumisen ja hyvinvoinnin välillä on löydetty olevan vaikutusta toisiinsa (Nicholson & Imaizumi 1993).

Ekspatriaattien sopeutuminen kohdemaahan työkomennuksen aikana vaikuttaa merkittävästi ekspatriaattien hyvinvointiin ulkomaankomennuksella (De Paul & Bikos 2015). Sopeutumisen tavoitteena ei kuitenkaan ole uuden kulttuurin omaksuminen vaan siihen sulautuminen (Strubler, Park & Agarwal 2011: 104). Kansainvälistä sopeutumista käsittelevä kirjallisuus onkin ehdottanut kansainvälisen sopeutumisen jakamista kahteen osaan, psykologiseen ja sosiokulttuuriseen sopeutumiseen. Psykologinen sopeutuminen viittaa yksilön subjektiiviseen hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen uudessa ympäristössä. Sosiokulttuurinen sopeutuminen kuvaa kykyä sulautua uuteen ympäristöön ja kykyä olla vuorovaikutuksessa kohdemaan kansalaisten kanssa (Selmer & Leung. 2007).

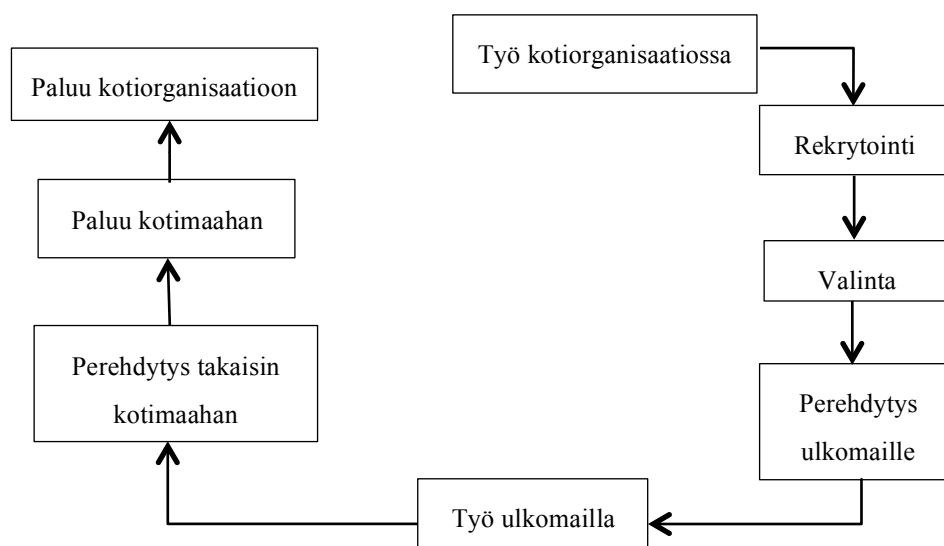
2.1. Ekspatriaattius

Ekspatriaatilla tarkoitetaan yleisesti henkilöä, joka on lähetetty tai lähtenyt itse ulkomaille noin parin vuoden työkomennukselle esimerkiksi kotiorganisaation tytär- tai alayhtiöön (Kauppinen 1994: 1). Ekspatriaattien tehtävät kohdemaassa vaihtelevat merkittävästi sen mukaan, kuinka kansainvälinen heidän kotiyrityksensä on (Adler 1997: 236). Ekspatriaattien rooli saattaaakin olla hyvin merkittävä kansainvälisesti toimivassa yrityksessä (Caligiuri 2000: 68), sillä globaalit yritykset toimivat usein korkean kilpailun markkinoilla sekä monimutkaisesti verkostoituneissa globaaleissa liiketoimintaympäristöissä. Tällöin he tarvitsevat johtajatasen työntekijöitä, jotka ymmärtävät globaalia liiketoimintaa, ja joilla on kokemusta työtehtävistä eri maissa ja maanosissa (Adler 1997: 236).

Nykypäivänä kilpailukyvyn saavuttamisen ja pitämisen kannalta on välttämätöntä, että organisaatioiden työnvoima on joustava erilaisille muutoksille (Selmer 2001). Ekspatriaatit ovat tärkeitä kansainvälisesti toimiville yrityksille, koska he auttavat

yrityksiä luomaan globaalia kilpailukykyä. Ekspatriaateilla on siten merkittävä rooli yrityksen kansainvälisten strategioiden toteuttamisessa ja kansainvälisen johdon kehittämisessä (Caligiuri 2000; Stahl, Miller & Tung 2002). Heillä on suuri vaikutus esimerkiksi yhteisyrityksneuvotteluissa, tytäryhtiöiden johtamisessa, uusien markkinoiden kehittämisessä, teknologian siirtämisessä ja yleisesti yrityksen kansainvälisen kilpailukykyyn kehittämisessä (Caligiuri 2000: 68; Guthrie, Ash & Stevens 2003: 229). Tämän lisäksi ekspatriaatit siirtävät pääkonttorin työfilosofiaa, kulttuuria ja strategioita kohdemaan toimipisteisiin luomalla kansainvälisiä henkilökohtaisia tietoverkostoja (Selmer & Leung 2003: 246).

Ekspatriaatin ulkomaankomennus koostuu monesta eri vaiheesta, joiden voidaan nähdä muodostavan eräänlainen ympyrää muistuttava kuvio (Kuvio 1.), joka alkaa siitä kun työntekijä työskentelee vielä kotiorganisaatiossaan ja loppuu siihen, kun hän palaa ulkomaankomennuksen jälkeen takaisin töihin kotiorganisaatioonsa (Adler 1997: 237). Tässä tutkielmassa keskitytään tutkimaan ekspatriaatin ulkomaankomennuksen viidettä vaihetta eli sitä, jolloin ekspatriaatti työskentelee ulkomailla. Lisäksi tutkitaan ulkomaankomennukseen oleellisesti vaikuttavia asioita kuten liikematkustamista tai hyvinvointia.



Kuvio 1. Ekspatriaatin ulkomaankomennuksen vaiheet. (Adler 1997: 237)

Hiltropin & Janssensin (1990: 19–20) mukaan ekspatriaattien vaatimustasot tulevat entisestään kasvamaan, ulkomaankomennukset ovat hankalia ja haastavia,

ekspatriaattien lähettäminen tulee yritykselle kalliiksi, epäonnistumisprosentit ovat korkeita sekä ekspatriaattien palatessa ennen aikaisesta takaisin kotimaahansa aiheutuu siitä yritykselle korkeitakin kustannuksia. Näistä asioista ja kustannuksista huolimatta ekspatriaattien kysyntä kasvaa edelleenkin merkittävästi. Tämän lisäksi yritykset lähettävät enenevässä määrin ekspatriaatteja ulkomaille perinteisiin johto- ja asiantuntijatehtäviin uusien markkinoiden saavuttamiseksi sekä kansainvälisen kilpailukyvyyn kehittämiseksi (Cole & McNulty 2011: 144; Shaffer, Harrison & Gilley 1999: 558). Ekspatriaattien kysynnän kasvuun on myös vaikuttanut yritysten kasvava tietoisuus siitä, että avain kansainväliseen menestykseen on kyky ottaa käyttöön ja hyödyntää uusia globaaleja liiketoimintastrategioita (Selmer ym. 2007: 588–589).

2.1.2. Ekspatriuuden eri muodot

Ekspatriuudelle on olemassa erilaisia muotoja. Näistä tunnetuin ja käytetyin muoto on lähetetyt ekspatriaatit, jotka lähtevät ulkomaankomennukselle yrityksen toimeksiannon seurauksena eli yrityksen lähettämänä. Toinen käytetty ekspatriaattiuden muoto on itse hakeutuneet ekspatriaatit. He ovat henkilöitä, jotka itse päättävät lähdöstään asumaan ja tekemään töitä ulkomaille (Hu ym. 2010). Yritykset päätyvät usein lähettämään jo aiemmin yrityksessä työskennelleen työntekijän ekspatriaattitehtäviin, koska tällöin työntekijälle ovat todennäköisemmin jo entuudestaan tutut työhön kuuluvat tekniset ominaisuudet sekä yrityksen käytännöt ja toimintatavat (Asmahalla 1998).

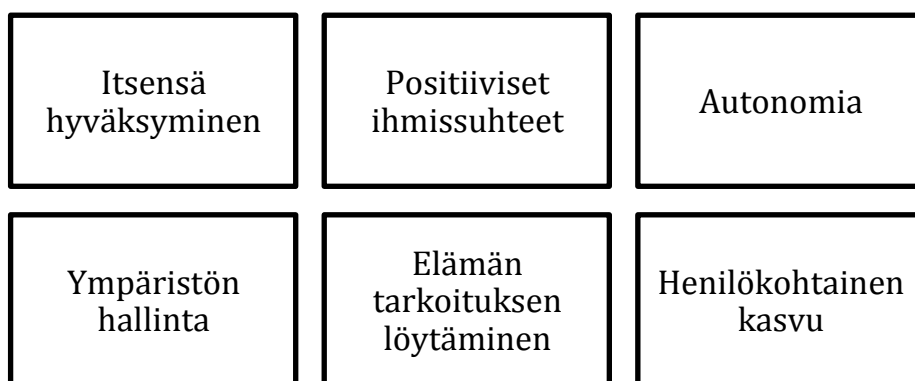
Aiemmat tutkimukset koskien kansainvälisiä työuria ovat keskittyneet pitkälti tutkimaan kansainvälisten yritysten lähettämiä ekspatriaatteja. Vähemmän huomiota osakseen ovat saaneet itse hakeutuneet ekspatriaatit. Kun yritys palkkaa itse hakeutuneen ekspatriaatin, hyödyntävät he ulkopuolisia työmarkkinoita. Kun taas yritys itse lähettää ekspatriaatin kohdemaahan, hyödyntävät he omia sisäisiä työmarkkinoita eli omia työntekijöitään (Biemann & Andresen 2010: 431, 433). Eri tutkimusten perusteella on huomattu, että lähetettyjen ja itse hakeutuneiden ekspatriaattien välillä on monia eroja (Taulukko 1.). Yhtenä suurimpana erona lähetettyjen ja itse hakeutuneiden ekspatriaattien välillä voidaan pitää sitä, että lähetetyt ekspatriaatit olettavat saavansa yrityksen tukea koskien heidän työuransa ohjausta ja itse hakeutuneet ekspatriaatit ovat taas itse vastuussa heidän työuransa suunnittelusta ja johtamisesta (Biemann ym. 2010: 433).

Taulukko 1. Eroja lähetetyn ja itse hakeutuneen ekspatriaatin välillä. (Hu ym. 2010: 172)

| | Lähetetty ekspatriaatti | Itse hakeutunut ekspatriaatti |
|--------------------------------|---|---|
| Työkomennus ja rahoitus | Yritys on ulkomaankomennuksen toimeksiantaja ja hoitaa myös rahoituksen | Ekspatriaatti päättää itse lähdöstään ulkomaille ja hoitaa itse rahoituksen |
| Uravaihe | Kehittynyt työuran vaihe ja korkean aseman työntekijä | Kaikki työuran eri vaiheet |
| Työnteon rajoitukset | Toimitaan saman organisaation sisällä | Voidaan toimia eri organisaatioissa |
| Aikarajoitukset | Ulkomaankomennukselle on ennalta määritelty kesto | Ennalta määrittelemätön aika |

2.2. Psykologinen hyvinvointi ekspatriaattityössä

Psykologista hyvinvointia ei ole vielä aiemmassa kirjallisuudessa määritelty ekspatriaattien sopeutumisen indikaattoriksi ja sen roolin tärkeyttä ekspatriaattien suorituksen kannalta ei ole vielä korostettu tarpeeksi (Wang ym. 2004: 777). Ryff ym. (1995) on määritellyt, ettei psykologinen hyvinvointi tarkoita stressistä vapautumista, onnellisuutta tai tyytyväisyyttä, vaan sillä tarkoitetaan tilaa, jossa henkilö pystyy toimimaan psykologisesti tarpeeksi hyvin, jotta hän tunnistaa hänen oman oikean potentiaalinsa. Ryff ym. (1995) ovat tunnistaneet kuusi psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuutta, jotka ovat itsensä hyväksyminen, positiiviset ihmissuhteet, autonomia, ympäristön hallinta, elämän tarkoituksen löytäminen ja henkilökohtainen kasvu. Yhdessä nämä ulottuvuudet sisällyttävät laajan käsityksen hyvinvoinnista.



Kuvio 2. Kuusi psykologisen hyvinvoinnin ulottuvuutta. (Ryff ym. 1995.)

Ulkomaankomennus ei ole ekspatriaatille vain fyysinen seikkailu jossakin toisessa maassa, vaan se vaikuttaa ekspatriaattiin merkittävästi henkisestikin, mikä taas vaatii ekspatriaatilta kiinnostusta ja tahtoa tutustua paremmin hänen omaan identiteettiinsä sekä hyväksymään se (Sanchez, Spector & Cooper 2000). Työ ja organisatoriset tekijät vaikuttavat myös merkittävästi ekspatriaattien fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin. On kuitenkin yllättävää, että ekspatriaattien psykologista hyvinvointia ei ole aiemmin juurikaan tutkittu, vaan monet tutkimukset ovat nimenomaan keskittyneet fyysiseen hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin tai esimerkiksi ekspatriaattien sopeutumiseen (Aryee ym. 1996: 151). Tätä voidaan pitää yllättävänä siksi, että psykologiset sairaudet ja ongelmat ovat yksi yleisimmistä syistä ekspatriaattien ulkomaankomennuksen epäonnistumiselle (Patel 2011: 15–16).

Joitakin psykologisia ongelmia, kuten masennusta, psykoosia, stressiä ja uupumusta on diagnosoitu enemmän pitkiä aikoja liikematkoilla ja ulkomaankomennuksilla olevilla henkilöillä. Ekspatriaateilla ja muilla liikematkustajilla on kuitenkin matkakohteissa tai kohdemaassa yleensä parempi kontrollointi heidän ympäristöstään ja heillä on parempi pääsy lääkehoitoon kuin esimerkiksi tavallisella matkustajalla, mikä johtuu usein heidän kytköksistään esimerkiksi ulkomaiseen organisaatioon ja yhteisöön (Patel 2011: 16.) Joillakin ekspatriaateilla psykologiset ongelmat saattavat jatkua vielä kotiinpaluun jälkeen työkomennuksen päätyttyä. Sillä ekspatriaattien kotiinpaluu ja paluusopeutuminen saattavat olla hyvinkin haastavia pidemmän ulkomaankomennuksen päätyttyä (Patel 2011).

Ekspatriaattien sopeutumisen ja hyvinvoinnin välillä on löydetty olevan vaikutusta toisiinsa. Ekspatriaatin henkinen hyvinvointi korreloi positiivisesti hänen sopeutumisensa kanssa ja erityisesti sopeutumisen kolmen dimension kanssa, mitkä ovat organisaatiolta saatu tuki, esimiesalaissuhteet ja puolisolta saatu tuki sopeutumiselle työhön, kohdemaahan ja sosialisoitumiseen kohdemaan kansalaisten kanssa (Nicholson ym. 1993). Tämän perusteella on voitu todeta, että ne ekspatriaatit, jotka ovat sopeutuvat huonosti komennukselleen kokevat enemmän henkistä stressiä, mikä saattaa esimerkiksi vaikuttaa negatiivisesti myös heidän työsuorituksensa (Kraimer, Wayne & Jaworski 2001: 80).

Ekspatriaattien sosiaalisilla suhteilla, verkostoilla ja jo kotimaassa rakennettujen sosiaalisten suhteiden menettämisellä ulkomaankomennuksen myötä on löydetty olevan merkittävä vaikutus ekspatriaatin psykologiseen hyvinvointiin. Tätä sosiaalisen verkoston merkitystä ekspatriaattien psykologisen hyvinvoinnin kannalta ei ole tutkittu juurikaan aiemmissa tutkimuksissa. Tässä tapauksessa sosiaalisilla suhteilla ja verkostoilla tarkoitetaan ekspatriaattien kaikkia sosiaalisia suhteita niin työpaikalla kuin yksityiselämässäänkin. (Wang ym. 2004)

2.3. Tutkimuksen kannalta merkittävät aiemmat tutkimukset ekspatriaattien hyvinvoinnista ja liikematkustamisesta

Seuraavaksi esitellään lyhyesti tämän tutkimuksen kannalta merkittävimpiä tieteellisiä tutkimuksia ekspatriaattien hyvinvoinnista ja ekspatriaattien liikematkustamisesta. Tässä on esitetty lyhyesti vain merkittävimpiä lähteitä. Tutkimuksen teoriaosuudessa on hyödynnetty myös muitakin tieteellisiä lähteitä kuin vain seuraavaksi mainitut.

Wang ja Kanungo (2004) ovat tutkineet sosiaalisten verkostojen merkitystä länsimaisille ekspatriaateille Kiinassa. Sosiaalisia verkostoja voidaan heidän mukaansa kuvailla esimerkiksi koon, monipuolisuuden, sijainnin, läheisyyden ja toistumisen avulla (Wang ym. 2004). He ovat havainneet, että sosiaaliset suhteet ja niiden menetys on hyvin merkittävä positiivinen tekijä ekspatriaattien psykologisen hyvinvoinnin kannalta. He havaitsivat, että sosiaalisen verkoston koko on merkittävin positiivisesti ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin vaikuttava tekijä. Myös verkostojen monipuolisuudella ja toistuvuudella on todettu olevan positiivinen vaikutus ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin. Yllättävänä havaintona voidaan pitää sitä, että tutkimuksessa todettiin, että verkostojen sijainnilla ei ole merkittävää vaikutusta

ekspatriaattien hyvinvointiin. Verkoston läheisyyden löydettiin vaikuttavan merkittävästi ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin, mutta negatiivisesti.

Silbiger & Pines (2014) ovat tutkineet työuupumisen ja loppuun palamisen yleisyyttä ekspatriaattien keskuudessa. Tutkimuksen mukaan ekspatriaatit kokivat korkeita stressitasoja ulkomaankomennuksen aikana, mutta vain harvoin tämä stressi johti työuupumukseen ja loppuun palamiseen. Lisäksi tutkimukseen osallistuneet ekspatriaatit kokivat korkeaa työn imua ja arvostusta työtään kohtaan.

Grant-Vallone ja Encher (2001) tutkivat työn ja yksityiselämän välisien konfliktien ja organisaatiolta saadun tuen vaikutusta ekspatriaattien henkiseen hyvinvointiin. Heidän tutkimukseensa osallistuneista ekspatriaateista suuri osa totesi, että heidän pitkät työpäivänsä, laajamittainen liikematkustaminen ja ammatilliset vaatimuksensa vaikuttivat negatiivisesti heidän yksityiselämäänsä ja perheeseen liittyviin vastuihin. Nämä haasteet ekspatriaattien työn ja perheen välillä vaikuttaa myös merkittävästi ekspatriaattien henkiseen hyvinvointiin. Sillä ekspatriaatit, jotka kokivat paljon erilaisia ongelmia perheen ja työn välillä, olivat alttiimpia masennukselle, levottomuudelle sekä he olivat yleisesti enemmän huolissaan terveydestään.

Shortland ja Cummins (2007) tutkivat ekspatriaattien työelämän tasapainoa HR - ammattilaisten ja ekspatriaattien keskuudessa. Työelämän tasapainolla on löydetty olevan positiivinen yhteys työntekijöiden hyvinvointiin. Tutkimuksessa tutkittiin myös ekspatriaattien liikematkustamista ja sen vaikutusta ekspatriaattien työtuntien määrään, joka taas vaikuttaa ekspatriaattien työelämän tasapainoon ja hyvinvointiin. Esimerkiksi liikematkustamisen todettiin olevan merkittävä ekspatriaattien kasvavien työtuntimäärien ja työtaakan aiheuttaja. Liikematkustamisella on myös todettu olevan merkittävä vaikutus työhön liittyvän stressin kasvuun erityisesti silloin kun siitä seuraa pitkät välimatkat perheeseen ja sosiaaliseen verkostoon vaihteleviksi ajoiksi. Tutkimuksessa todettiin, että liikematkustaminen on ekspatriaattien keskuudessa hyvin yleistä, ja tutkimuksen ekspatriaateista melkein kaikki (97%) kertoivat sen olevan osa heidän työnkuvaansa.

Shortlandin ja Cummins (2007) tutkimukseen vastanneista ekspatriaateista yli puolet (54%) teki yhden työmatkan kuukaudessa, 35% teki 2-4 matkaa kuukaudessa ja 8% teki 5-7 työmatkaa kuukaudessa. Keskiarvoisesti liikematkat kestivät noin 5,6 päivää ja kohdistuivat sekä kotimaan sisälle että ulkomaille. Tutkimuksen mukaan liikematkustaminen kasvatti ekspatriaattien työtunteja niinä viikkoina kuin he

matkustivat. Tämä johtui pitkälti siitä, että ekspatriaatit matkustivat usein normaalin työpäivän ulkopuolella kuten viikonloppuisin.

2.4. Hyvinvoinnin haasteet ekspatriaattityössä

On olemassa useita syitä sille, että erilaiset kansainväliset työtehtävät ja -tilanteet ovat hyvin haasteellisia ekspatriaateille ja heidän hyvinvoinnilleen. Ensinnäkin työpaikan vaihtaminen on usein stressaavaa kenelle tahansa saati sitten kansainvälisesti. Toiseksi kansainvälisiin työtehtäviin liittyy tyypillisesti laajempi vastuu kuin kotimaassa tehtävään työhön. Kansainvälisten työtehtävien laaja vastuu johtuu siitä, että ekspatriaatit työskentelevät usein pienemmissä yksiköissä, vähemmän kehittyneessä kontekstissa ja korkeammassa asemassa kuin ennen ekspatriaattiutta sekä ulkomailla tapahtuva ulkomaalaisten työntekijöiden johtaminen on todettu vaikeaksi ja haastavaksi tehtäväksi (Mäkelä ym. 2011: 256; Aryee ym. 1996; Sappinen 1992: 23).

Kansainvälisten työtehtävien ominaisuudet on myös koettu haasteellisemmiksi ja riskisemmiksi. Lisäksi kulttuuriset erot haastavat yksilöitä toimimaan ja ajattelemaan eri tavalla aiheuttaen ekspatriaateille paineita sopeutua uuteen toimintaympäristöön. Yleisesti voidaan sanoa, että kansainväliset työtehtävät koetaan usein hyvin haastaviksi, mutta myös samalla hyvin kehittäviksi kokemuksiksi (Mäkelä ym. 2011). Monista ekspatriaattien kohtaamista haasteista huolimatta suuri osa ekspatriaateista kokee ulkomaankomennukset mahdollisuutena henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen sekä edistysaskeleena urallaan (Stahl ym. 2002).

Ihmisillä on luonnollinen johonkin kuulumisen tarve kuten kuuluminen johonkin yhteisöön tai verkostoon, jossa ollaan yhteydessä muihin ihmisiin ja luodaan sisäisiä suhteita. Ekspatriaatit muuttavat ulkomaankomennuksen alussa uuteen maahan ja uuteen ympäristöön, minkä johdosta he menettävät yhteydet aiempiin yhteisöihinsä ja verkostoihinsa. Kun tämä menetys lisätään vielä epätietoisuuteen uudesta toimintaympäristöstä, voivat ne olla merkittäviä tekijöitä ekspatriaattien psykologisen hyvinvoinnin kannalta. Täten ekspatriaattien hyvinvoinnin sekä stressin ja epätietoisuuden alentamisen kannalta on hyvin tärkeää, että he pystyvät luomaan uusia verkostoja myös ulkomaankomennuksen kohdemaassa paikallisiin ihmisiin ja uusiin työkavereihin. (Wang ym. 2004: 775.)

Ekspatriaattien työuupumuksella ja siihen liittyvällä loppuun palamisella on todettu olevan vaikutus heidän hyvinvointiinsa (Bhanugopan & Fish: 2004). Loppuun palaminen koostuu kolmesta työhön liittyvästä osa-alueesta, jotka ovat uupumusasteinen väsymys, kyynisyys työn merkitystä kohtaan sekä riittämättömyyden tunne (Salmela-Aro, Rantanen, Hyvönen, Tilleman & Feldt 2011). Ekspatriaatit saattavat törmätä ulkomaankomennuksen aikana useisiin erilaisiin tekijöihin, jotka saattavat aiheuttaa heille työuupumusta. Tällaisia tekijöitä ovat esimerkiksi huono johtaminen, epäselvä työrooli tai ylikuormittavat työtehtävät. Työuupumusta voidaankin pitää yhtenä tärkeänä tekijänä, jolla on vaikutusta ekspatriaattien ennenaikaiseen kotiinpaluuseen. (Bhanugopan ym.: 2004.)

Aiempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että stressillä on vaikutusta ekspatriaattien loppuun palamiseen ja työuupumukseen, mutta näiden tekijöiden välille ei kuitenkaan voida luoda suoraa syy-seuraussuhdetta. Ekspatriaatit työskentelevät pidempiä ajanjaksoja henkisesti vaativammissa tilanteissa, minkä perusteella heidän voisi kuvitella kokevan enemmän työuupumusta ja loppuun palamista. On kuitenkin todettu, että ihmiset, jotka pitävät työtään merkittävänä ja kokevat korkeaa työn imua, eivät pala loppuun, vaikka työ olisikin heille hyvin stressaavaa ja kuormittavaa. Muutamien aiempien tutkimusten tulosten perusteella voidaan olettaa, että ekspatriaatit kokevat korkeita stressitasoja, korkeaa työn imua ja matalaa työuupumusta ja loppuun palamista. (Silbiger ym. 2014.)

2.4.1. Yksityiselämän ja työn yhdistämisen ristiriidat ekspatriaattityössä

Kansainväliset työtehtävät eivät vaikuta vain ekspatriaatin työelämään, vaan koko hänen elämäntilanteeseensa. Kansainväliset työtehtävät ja niihin liittyvät asiat, kuten muutto ja asuminen ulkomailla, vaikuttavat vieläkin enemmän perheellisiin ekspatriaatteihin. Nämä muutokset elämäntilanteessa ovat yhtä haasteellisia perheelle ja puolisolalle kuin itse ekspatriaatillekin. Puolison ja perheen roolien on löydetty olevan positiivisesti sekä negatiivisesti yhteydessä ekspatriaatin työelämän tasapainoin löytämiseen. (Mäkelä ym. 2011: 256–257.)

Puolison ja perheen sopeutumista, jolla tarkoitetaan puolison ja perheen psykologista hyvinvointia ja viihtyvyyttä kohdemaassa, on tutkittu paljon ja sillä näyttää olevan suuri ja potentiaalisesti merkittävä vaikutus ekspatriaatin hyvinvointiin ja menestymiseen (Shaffer ym. 1999: 561; Strubler ym. 2011: 115). Sillä perheen sopeutumisen epäonnistuminen johtaa myös mahdollisesti ekspatriaatin epäonnistumiseen hänen

ulkomaankomennuksessaan (Strubler ym. 2011: 115). Stressitekijät, perheen resurssit ja keinot selviytyä niistä sekä perheen näkemykset kyseisistä tekijöistä ovat kolme asiaa, jotka vaikuttamalla toisiinsa edesauttavat perheen hyvinvointia sekä sopeutumista uuteen ympäristöön (Harris 2004: 823).

Ekspatriaatit kohtaavat erilaisia henkilökohtaisia ja yksityiselämään kuten perheeseen liittyviä haasteita ulkomaankomennuksen aikana. Tämän lisäksi ekspatriaattien tekemiin liikematkoihin liittyvät pitkät työpäivät ja erossa olo perheestä vaikuttavat haastavasti ja keskeisesti heidän yksityis- ja perhe-elämäänsä. Moni ekspatriaatti kokeekin, että heidän työnsä on vaikuttanut heidän yksityiselämäänsä enemmän ulkomaankomennuksen aikana kuin se vaikutti ennen ulkomaankomennusta. Tosin tämä on hyvin yksilöllistä, kuten esimerkiksi osa ekspatriaateista ei koe ekspatriaattiuden luoneen heille uusia yksityiselämän haasteita. (Shortland ym. 2007.)

Ekspatriaatit saattavat saada perheiltään erilaista epäedullista palautetta koskien ekspatriaattiutta. Tämä johtuu usein perheen tyytymättömyydestä koskien ulkomaankomennusta ja ekspatriaatin toimintaa. Perheen antama palaute voi koskea esimerkiksi ekspatriaattien pitkiä työpäiviä, työmäärää viikonloppuisin, erilaisia työtilaisuuksia kuten kokouksia sekä säännöllistä liikematkustamista. Perheestä erossa olon on todettukin aiheuttavan ekspatriaateille stressiä, jolla on vaikutusta heidän työsuoritukseensa ja hyvinvointiinsa. (Shortland ym. 2007.)

Arthurin ja Bennettin (1995) tutkimuksessa ekspatriaatit arvioivat perheen olevan kaikkein tärkein tekijä, joka vaikuttaa heidän menestymiseensä kansainvälisissä työtehtävissä. Perheen tuki voi auttaa ekspatriaattia käyttämään psykologisia keinoja tunteisiin liittyvien ongelmien käsittelyssä ja sitä kautta kohottaa ekspatriaattien itseluottamustaan selviytyä menestyksekkäästi monikulttuurisesta muutoksesta (Caligiuri & Lazarova 2002: 767).

On löydetty kaksi tekijää, jotka erityisesti ovat hankalia ekspatriaattien lasten muuttaessa ekspatriaattiuden takia ulkomaille. Nämä ovat koulun ja koulutuksen järjestäminen lapsille ja uusien sosiaalisten verkostojen luominen. Esimerkiksi japanilaisille ekspatriaateille lasten koulutus ulkomaille voi muodostua ongelmalliseksi. Sillä japanilaisille on yleensä hyvin tärkeää, että heidän lapsensa saavat nimenomaan japanilaisen koulutuksen. Tästä johtuen monien japanilaisten ekspatriaattien puoliset ja lapset palaavat kesken ulkomaankomennuksen takaisin Japaniin, jotta lapset saavat tämän halutun koulutuksen. (Caligiuri & Cascio 1998.)

Yleisesti voidaan sanoa, että ekspatriaatit kohtaavat ekspatriaattiuden aikana useita yksityiselämään liittyviä haasteita kuten puolisoon ja perheeseen liittyviä haasteita, joita ovat esimerkiksi lasten päivähoidon järjestäminen sekä itsekkin työskentelevän puolison oman työuran muutoksista aiheutuvat konfliktit eli niin sanotut dual-career-konfliktit (Caligiuri ym. 2002: 762). Koska puolison sopeutuminen ja hyvinvointi vaikuttavat suoraan ekspatriaattiin itseensä, tulisi yritysten enemmän huomioida myös puolison rooli kansainväliseen työtehtävään valmistautumisessa sekä tukea ekspatriaatin lisäksi myös hänen puolisoaan (Shaffer ym 1999).

Viimeisten vuosikymmenten aikana dual-career-avioparit, joista molemmilla osapuolilla on merkittävät omat työuransa, ovat yleistyneet merkittävästi. Tästä on seurannut monia muutoksia muun muassa yrityksen toimintaan koskien heidän lähettämiensä ekspatriaatteja. Ennen yritykset lähettivät yleensä ekspatriaattitehtäviin miehen, jonka vaimolla ei ollut merkittävää työuraa, joten hän pystyi melko vaivatta lähtemään miehensä mukaan ulkomaankomennukselle. Nykyään yritykset lähettävät ekspatriaattitehtäviin niin miehiä kuin naisiakin, joiden puolisoilla on myös omat työuransa. Tällöin yritysten on huomioitava uusia asioita ekspatriaatin lähettämiseen liittyen, kuten tämä puolison työura ja siihen ulkomaankomennuksesta johtuvat eri vaikutukset ja muutokset. (Adler 1997: 280–281.)

3. LIIKEMATKUSTAMINEN JA HYVINVOINTI

Nykyajan organisaatiot ovat usein riippuvaisia kommunikoinnista ja kanssakäymisestä asiakkaiden ja toisten yritysten kanssa, jotka toimivat ja sijaitsevat maantieteellisesti laajallakin alueella (Gustafson 2012: 276). Kansainvälistyneen liiketoiminnan myötä ulkomaille kohdistuvat suhteellisen lyhytkestoiset liikematkat ovat lisääntyneet (Rauramo ym. 2009), esimerkiksi vuonna 2006 yhdysvaltalaisista työntekijöistä jopa 8 miljoonaa matkusti ulkomaille työtehtävien takia (Burkholder, Joines, Cunningham-Hill & Xu 2010: 329) sekä esimerkiksi vuonna 2014 maailmanlaajuisesti kaikista kansainvälisistä matkoista noin 14% oli liikematkoja (United Nations World Tourism Organisation 2015).

Erityisesti tarve kansainväliselle maantieteelliselle liikkuvuudelle on johtanut siihen, että yhä useammista organisaatioiden työntekijöistä tulee liikematkustajia. Tämä tarkoittaa, että he suorittavat työtehtäviään useissa eri sijainneissa sekä että heidän työnkuvaansa kuuluvat liikematoista johtuen esimerkiksi runsas ajanvietto lentokoneissa ja lentokentillä, pitkät työpäivät sekä haastavien työtehtävien kohtaaminen haasteellisissa tai jopa vaarallisissa ympäristöissä. Nämä työhön liittyvät vaatimukset saattavat olla liikematkustajille stressaavia ja ne voivat vaikuttaa heidän hyvinvointiinsa. (Burkholder ym. 2010; Mäkelä & Kinnunen 2018; Gustafson 2006.)

Kun kansainvälinen liikematkustaminen yleistyy entisestään (Striker, Luippold, Nagy, Liese, Bigelow & Mundt 1999), on myös tieteellinen kiinnostus liikematkustamista kohtaan kasvanut (Patel 2011, Mäkelä ym. 2015a). Kansainvälisen liikematkustamisen yleistymisestä on myös seurannut se, että kansainväliset liikematkat altistavat yhä useammat liikematkustajat erilaisille terveyteen vaikuttaville riskitekijöille, jotka sisältävät muun muassa erilaisia stressitekijöitä, jotka vaikuttavat liikematkustajien psykologiseen sekä fyysiseen hyvinvointiin (Striker ym. 1999). Perinteisiä matkustamiseen liittyviä riskejä, kuten tartuntatauteja, aikaerorasitusta, riskialttiimpaa käyttäytymistä ja ympäristön vaikutusta on tutkittu aiemmissa tutkimuksissa hyvinkin paljon. Matkustajien kokonaisvaltaista terveydentilaa, elämäntyyliä ja psykologista hyvinvointia ei ole kuitenkaan juurikaan tutkittu. (Burkholder ym. 2010: 329.)

Liikematkustaminen voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen, jotka ovat aika ennen lähtöä, liikematka ja aika liikematkan jälkeen. Kaikkiin näihin kolmeen vaiheeseen liittyy omia vaatimuksiaan ja kaikki ne vaikuttavat omalla tavallaan liikematkustajaan ja

hänen hyvinvointiinsa. Lisäksi kaikki nämä vaiheet aiheuttavat liikematkustajalle erilaisia stressitekijöitä. Esimerkiksi on todettu, että perheeseen liittyvät stressitekijät ovat korkeita ennen matkaa, koska silloin liikematkustaja usein tekee ennakkoon monia työtehtäviä, jotka oli aikataulutettu tehtäväksi työpaikalla matkan aikana ja näin hänellä ei ole tarpeeksi aikaa perheelleen ennen liikematkaa. (Westman ym. 2008.)



Kuvio 3. Liikematkustamisen kolme vaihetta. (Westman ym. 2008.)

3.1. Liikematkustaminen

Pitkäaikaiset ulkomaankomennukset aiheuttavat erilaisia haasteita ja korkeita kustannuksia organisaatioille. Näitä asioita pidetäänkin tärkeinä syinä lyhytaikaisemman liikematkustamisen kasvavalle suosiolle (Bozkurt & Mohr 2011: 149). Liikematkustamisesta onkin muodostunut suosittu vaihtoehto pitempi aikaisille ekspatriaattien ulkomaankomennuksille (Collings, Scullion & Morley 2007). Vaikka teknologian kehitys on mahdollistanut kommunikoinnin tehostumisen esimerkiksi sähköisesti, on yhä kasvotusten tapahtuva kommunikointi kriittisen tärkeää organisaatioiden sisällä ja asiakkaiden kanssa kommunikoidessa. Liikematkustaminen onkin kaikkein käytetyin keino kasvotusten tapahtuvan kommunikoinnin ja kanssakäymisen mahdollistamiseksi kansainvälisessä liiketoiminnassa. (Bozkurt ym. 2011: 149.)

Liikematkustaja on siis henkilö, jonka työnkuvaan kuuluu oleellisena osana erilaiset ja eripituiset, mutta kuitenkin suhteellisen lyhytkestoiset työmatkat (Welch ym. 2007), jotka eroavat ekspatriaattien ulkomaankomennuksista pituuden ja fyysisen sijoittumisen osalta (Collings ym. 2007). Usein nämä liikematkustajien työmatkat ovat hyvinkin erilaisia toisiinsa verrattuna. Ne esimerkiksi kohdistuvat eri kohteisiin, niiden takana on

erilaiset pyrkimykset sekä niiden pituus voi vaihdella (Westman ym. 2008). Siinä missä ekspatriaateiksi lähetetään usein korkeasti palkattuja asiantuntija- tai johtotehtävissä toimivia henkilöitä (Gustafson 2006; Cole ym. 2011: 144 ja Shaffer ym. 1999: 558), koskee liikematkustaminen johtotehtävissä olevien työntekijöiden lisäksi myös hyvinkin erilaisissa ja eritasoisissa tehtävissä toimivia työntekijöitä (Bozkurt ym. 2011; Gustafson 2006).

Liikematkustaminen on viime aikoina kasvanut huomattavasti erityisesti johto- ja asiantuntijatehtävissä. Tärkeimpiä syitä tähän ovat globalisaatio, kansainvälisesti laajentuvat liikemarkkinat, yhteisyrityksen, yrityskonsernien eli emo- ja tytäryhtiöiden määrän lisääntyminen, uudet liiketoiminnalliset trendit kuten verkostoituminen, ulkoistaminen, projektipainotteinen liiketoiminta sekä kehittyneet liikkuvuuden infrastruktuurit (Gustafson 2012: 276). Tyypillisimpiä syitä liikematkojen tekemiselle ovat epäsäännölliset erityistehtävät kuten vuosittainen budjetointi tai tuotannon aikatauluttaminen sekä vieraileminen asiakkaiden luona ja osallistuminen kokouksiin, konferensseihin tai muihin tapahtumiin, jotka järjestetään asiakkaiden tai kumppaneiden luona (Gustafson 2006: 513; Collings ym. 2007). Yksi tärkeimmistä syistä tehdä liikematkoja on uusien ja merkittävien verkostojen luominen ja ylläpitäminen avainkontaktien ja kumppaneiden kanssa (Collings ym. 2007).

Nykyään yritysten useammat työntekijät ovat yhä enemmän tekemisissä globaalien työtehtävien parissa. Kansainvälisistä työtehtävistä ja liikematkustamisesta onkin muodostunut yhä tavallisempi osa työntekijöiden jokapäiväistä työarkea. Globaalit työtehtävät vaikuttavat myös oleellisesti työnantajan tehtäviin ja toimintaan, sillä työntekijöiden ulkomaanmatkat tuovat työnantajalle monia uusia vastuualueita ja uusia haasteita työntekijöiden johtamiseen ja hallinnointiin. Työnantajan on huolehdittava muun muassa työntekijöiden sitouttamisesta organisaatioon matkustamisesta huolimatta sekä konkreettisella tasolla esimerkiksi siitä, että työntekijä on vakuutettu matkustamiseen liittyvien riskien osalta kuten lentojen viivästymisen, matkatavaroiden katoamisen ja terveyteen kuuluvien hätätilanteiden osalta. (Rauramo ym. 2009; Gustafson 2012.)

Liikematkustamisella on todettu olevan sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia organisaatioihin. Liikematkustamisen positiivisia vaikutuksia ovat esimerkiksi tehostuva tuottavuus, kustannustehokkuus, kasvava tietotaito eri kulttuureista sekä yleisen tietämyksen kerryttäminen (Ivancevich, Konopaske & DeFrank 2003: 139; Collings ym. 2007). Liikematkustamisen avulla yrityksen voivat esimerkiksi

kommunikoida kasvotusten maantieteellisesti kaukanakin sijaitsevien kontaktien kuten tytäryhtiöiden kanssa ja siten kehittää heidän sosiaalista pääomaansa ilman liikematkustajan pitkäaikaista sijoittamista tytäryhtiöön (Collings ym. 2007). Liikematkustamisen negatiivisina seurauksina organisaatiolle voidaan pitää esimerkiksi kasvavaa epätietoisuutta ja lisääntyvää vaihtuvuutta organisaatiossa. Pitkä- sekä lyhytaikaisten liikematkojen ymmärtäminen ja hallinnointi on organisaatioille hyvin hyödyllistä silloin kun he pyrkivät maksimoimaan nimenomaan liikematkustamisen positiivisia vaikutuksia. (Ivancevich ym. 2003: 139.)

Liikematkustamisen on myös löydetty vaikuttavan negatiivisesti ja positiivisesti liikematkustajiin. Esimerkiksi lähteminen pois tavallisesti työympäristöstä voi aiheuttaa liikematkustajalle kasvavaa työtaakkaa, stressiä ja perheeseen liittyviä haasteita, mutta samalla liikematkustaja luo uusia sosiaalisia verkostoja, kohentaa itsetuntoaan ja saa uusia kokemuksia eri kulttuureista (Westman ym. 2008). Liikematkustamisesta aiheutuu työntekijälle usein erilaisia stressitekijöitä, jotka muodostuvat jo ennen liikematkaa, sen aikana sekä liikematkat päätyttyä. Esimerkiksi ennen liikematkaa työntekijälle stressiä voivat aiheuttaa matkajärjestelyt työpaikalla sekä kotona. Liikematkan aikana syntyviä stressitekijöitä ovat esimerkiksi erilaiset käytännön ongelmat kuten viivästyksset, odottamattomat sattumat, yksinäisyys tai joissakin tapauksissa raskas työtaakka. Liikematkan päätyttyä stressiä voivat aiheuttaa esimerkiksi tekemättömät työtehtävät ja huono omatunto perheen kanssa vietetyn ajan vähyydestä (Gustafson 2006).

Vaikka työntekijöiden liikematkustamiseen liittyy työntekijöiden kannalta jonkin verran negatiivisia asioita, liittyy siihen myös paljon erilaisia positiivisia vaikutteita. Positiivisina vaikutuksina liikematkustajat ovat kokeneet esimerkiksi vaihtelun, uutuudenviehätyksen, vapauden, itsenäisyyden, sopimukseen liittyvän jännityksen, erilaisen elämäntyylin ja henkilökohtaisen kehittymisen. Lisäksi liikematkat koetaan usein hyviksi henkisen rikastumisen, rohkeuden ja eri kulttuurien ymmärtämisen lähteiksi. Liikematkustamisen onkin todettu olevan liikematkustajalle hyvä mahdollisuus kasvaa sekä kartuttaa uusia resursseja. (Westman ym. 2008; Gustafson 2006) Liikematkustamisen avulla pystytään myös minimoimaan niin sanotut turhat urakeskeytykset, jotka voivat olla ominaisia esimerkiksi ekspatriaateille ulkomaankomennuksesta johtuen (Collings ym. 2007).

Jotta organisaatioissa pystytään maksimoimaan hyvinvointi, suoritustaso ja investointien tuotto prosentit, tulisi organisaatioiden sekä liikematkustajien todella ymmärtää liikematkojen positiiviset ja negatiiviset vaikutukset niitä tekevän

työntekijöiden fyysiseen terveyteen sekä psykologiseen hyvinvointiin. (Burkholder ym. 2010: 333.)

3.2. Psykologinen hyvinvointi liikematkustamisessa

Liikematkustamista ja liikematkustamisen vaikutusta hyvinvointiin on aiemmin tutkittu suurimmaksi osaksi vain lääketieteellisessä mielessä. Ainoastaan muutamat aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet tutkimaan liikematkustamisen vaikutusta psykologiseen eli henkiseen hyvinvointiin (Patel 2011; Mäkelä ym. 2018). Liikematkustajien keskuudessa riski kohdata psykologiseen hyvinvointiin liittyviä ongelmia on kuitenkin merkittävä. Tällaisia ongelmia ovat esimerkiksi erilaiset asiat liittyen perhesuhteisiin kuten puolison sopeutuminen kasvavaan vastuuseen tai liikematkustajan poissaoloon. Liikematkustaja voi kohdata myös erilaisia henkilökohtaisia haasteita kuten eristäytymistä sekä esimerkiksi terveydestä ja kasautuvasta työtaakasta johtuvien stressitekijöiden kasvua. (Patel 2011: 16; Westman ym. 2004: 415).

Burkholder ym. (2010) tutkivat yhdysvaltalaisia liikematkustajia ja liikematkustamisen vaikutusta heidän terveyteensä. Heidän tutkimuksensa mukaan liikematkustamisella on sekä fyysisiä että psykologisia vaikutuksia liikematkustajien terveyteen ja hyvinvointiin. Kolmasosa heidän tutkimukseensa osallistuneista liikematkustajista kokivat matkan aikana joko korkeaa tai erittäin korkeaa stressiä, jonka suurimpana lähteenä pidettiin esimerkiksi huolta matkustamisen vaikutuksesta perheeseen ja eristäytymisen tunnetta. Psykologista stressiä ilmeni etenkin hyvin paljon matkustavien liikematkustajien keskuudessa. Tunne ettei pysty saavuttamaan työssä asetettuja tavoitteita, huono unirytm, kasvava alkoholin kulutus ja heikot sosiaaliset siteet matkakohteessa voivat kaikki kasvattaa liikematkustajan riskiä sairastua henkisesti.

Vaikka useiden erilaisten fyysisten terveysongelmien kuten infektioiden vaikutusta liikematkustajiin raportoidaan systemaattisesti ja toistuvasti, ovat erilaiset tieteelliset löydökset koskien liikematkustajien psykologista hyvinvointia huomattavasti epäselvempiä. Esimerkiksi aiemmissa tutkimuksissa on todettu, että henkisen uupumuksen taso, joka on yksi loppuun palamisen eli burnoutin oireista ei ole kovin korkea liikematkustajien keskuudessa. Lisäksi on todettu, että burnoutin taso voi vaihdella eri liikematkojen välillä kuin myös yhden matkan eri vaiheiden välillä. (Jensen 2014, Mäkelä ym. 2018.)

3.3. Tutkimuksen kannalta merkittävät aiemmat tutkimukset liikematkustajien hyvinvoinnista

Seuraavaksi esitellään lyhyesti tämän tutkimuksen kannalta merkittävimpiä tieteellisiä tutkimuksia, jotka tutkivat liikematkustamista ja liikematkustajien hyvinvointia. Tässä kappaleessa esitellään lyhyesti vain merkittävimpiä lähteitä. Tutkimuksen teoriaosuudessa on hyödynnetty myös muitakin tieteellisiä lähteitä kuin vain seuraavaksi mainitut.

Mäkelän ym. (2018) tutkimuksessa koskien kansainvälisten liikematkustajien psykologista hyvinvointia todettiin, että työn vaatimukset, työmäärä ja paineet koskien kansainvälisiä työtehtäviä vaikuttivat kasvattivat liikematkustajien työuupumusta, toisin kuin esimerkiksi liikematkustamisen kohdemaassa kohdatut riskit. Työn vaatimuksen ja määrä sekä matkustuskohde eivät vaikuttaneet negatiivisesti liikematkustajien tuntemaan työn imuun. Tutkimustulosten perusteella todettiin, että organisaatioiden tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota liikematkustajien työmäärään sekä heidän kokemiinsa työstä syntyviin paineisiin.

Gustafson (2006) on tutkinut liikematkustamisen, sukupuolen sekä perheeseen liittyvien velvollisuuksien vaikutusta toisiinsa. Tutkimuksen mukaan perhesuhteilla ja perheeseen liittyvillä velvollisuuksilla on merkittävää vaikutusta liikematkustamiseen ja niiden määrään. Gustafson löysi myös eroja miesten ja naisten liikematkustamisen välillä ja siihen erilailla vaikuttavien eri tekijöiden välillä. Yleisesti nämä havaitut erot eri sukupuolten välillä eivät kuitenkaan ole erityisen merkittäviä. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että liikematkustamista ja sen suhdetta perheen, sukupuolen, työolojen ja uramahdollisuuksien kanssa tulisi tulevaisuudessa tutkia enemmän laajemmin ymmärryksen ja tietämyksen saavuttamiseksi.

Jensen (2014) on tutkinut liikematkustamisen, työn ja perheen välistä suhdetta. Tutkimuksessa on huomioitu erityisesti liikematkustamisen vaikutus liikematkustajan perhekonflikteihin ja henkisen hyvinvoinnin eri osa-alueisiin kuten henkiseen uupumukseen ja loppuun palamiseen. Tutkimustulokset osoittivat, että satunnaisella liikematkustamisella on vaikutus perhekonflikteihin, mutta yhteyttä henkisen uupumuksen kanssa ei havaittu.

3.4. Hyvinvoinnin haasteet liikematkustamisessa

Monet aiemmat tutkimukset kansainvälisistä liikematkustajista ovat keskittyneet tutkimaan liikematkustamista nimenomaan lääketieteellisesti ja vähemmän psykologisen hyvinvoinnin kannalta. Liikematkustamisella on löydetty olevan yhteys moniin erilaisiin hyvinvointiin liittyviin tekijöihin, kuten psykologiseen stressiin, rasittumiseen, loppuun palamiseen, uniongelmiin sekä työn ja perheen välisiin konflikteihin. (Mäkelä ym. 2015 b).

Vaikka työntekijöille, jotka liikematkustavat, koituu matkustamisesta useita erilaisia haastavia tilanteita niin hyvinvoinnin kuin yksityiselämän ja työn yhdistämisen kannalta on myös huomattava, että liikematkustamisella voi myös olla positiivisia vaikutuksia. Esimerkiksi lyhytkestoiset liikematkat voivat vaikuttaa positiivisesti liikematkustajiin ja heidän puolisoihinsa, esimerkiksi luomalla lyhyitä hengähdystaukoja osapuolille (Baker & Ciuk 2015).

3.4.1. Liikematkustajien yksityiselämän ja työn yhdistämisen ristiriidat

Kuten ekspatriaatit niin myös liikematkustajat kohtaavat erilaisia yksityiselämän ja työn yhdistämisen ristiriitoja kuten perheeseen ja puolisoon liittyviä ongelmakohtia, jotka ilmenevät liikematkustajilla kuitenkin eri muodoissa kuin ekspatriaateilla. Tämä johtuu pitkälti siitä, että ekspatriaateilla perhe ja puoliso usein lähtevät ekspatriaatin mukaan ulkomaille, kun taas liikematkustajilla perhe pysyy kotimaassa. Liikematkustajille haasteita muodostuukin erityisesti erilaisista poissaoloista perheen arjesta ja työ- ja perhe-elämän yhdistämisestä (Baker ym. 2015: 137-138).

Yksi merkittävin liikematkustajalle stressiä aiheuttava tekijä on liikematkojen vaikutus heidän yksityiselämäänsä ja perheeseen (Striker ym. 1999: 250). Sillä esimerkiksi monet toistuvat lyhytkestoiset liikematkat voivat aiheuttaa enemmän stressiä liikematkustajalle kuin harvemmin tapahtuvat pitkäkestoiset liikematkat (Collings ym. 2007). Ekspatriaateilla työn ja perheen yhdistämistä ja sen haasteita on tutkittu melko laajasti, mutta vähemmän on tutkittu esimerkiksi liikematkustamisen vaikutusta liikematkustajan yksityiselämän ja työn yhdistämiseen. Täten onkin huomattu, että lisätutkimusta tarvitaan, jotta voidaan ymmärtää paremmin, kuinka yksityiselämän ja työn yhdistäminen toimii ja onnistuu liikematkustajilta (Baker ym. 2015).

Aikataulujen joustamattomuus aiheuttaa haasteita liikematkustajan työn ja perheen

välille. Esimerkiksi se aiheuttaa haasteita täyttää perheeseen liittyviä erilaisia vastuita. Liikematkustaminen saattaa aiheuttaa liikematkustajalle aikataulujen joustamattomuutta, mistä saattaa aiheutua liikematkustajalle erilaisia perheen ja työn yhdistämisestä johtuvia ristiriitoja. (Parasuraman, Pyrohit, Godshalk & Beutell 1996: 280). Työmatkat niin kotimaan sisällä kuin sen ulkopuolellakin aiheuttavat liikematkustajille matkustusstressiä, joka ilmenee matkaa ennen, sen aikana kuin sen jälkeenkin. On myös huomattu, että matkastressistä aiheutuu levottomuutta ja turhautumista liikematkustajan lisäksi myös hänen perheessään ja puolisoissaan (Baker ym. 2015).

Liikematkustamisen, työn ja perheen vaikutusta toisiinsa on tutkittu rajallisesti (Jensen 2014). Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että työ, joka sisältää liikematkustamista, vaikuttaa liikematkustajina toimivien työntekijöiden yksityiselämään (Mäkelä, Kinnunen & Suutari 2015 a: 518). Työ- ja perheasiat sekä niiden yhdistäminen ovat jokaiselle työntekijälle potentiaalinen stressitekijä, mutta etenkin liikematkvoja tekeväille työntekijälle nämä asiat voivat olla vieläkin haastavampia esimerkiksi liikematkkoista aiheutuvien poissaolojen takia. Työmatkat aiheuttavat esimerkiksi tasapainon heikkenemistä ja paineita perheen sisälle puolison sopeutumisesta kasvavaa perheen ja kodinhoitoon liittyviä vastuita kohtaan. Lisäksi itse liikematkustaja saattaa kokea työn vaatimukset stressaaviksi matkakokhteessa, mikä saattaa vaikuttaa negatiivisesti liikematkustajan hyvinvointiin. (Westman ym. 2004: 414–415.) Aiemmissa tutkimuksissa on löydetty viitteitä siitä, että liikematkustaminen saattaisi olla syy konfliktien syntymiseen työvelvollisuuksien, uratoiveiden sekä perheeseen liittyvien velvollisuuksien ja vastuiden välille (Gustafson 2006).

3.5. Tutkimushypoteesien muodostus

Muutamassa aiemmin julkaistussa tieteellisessä tutkimuksessa nostettiin esille tai viitattiin vahvasti siihen, että ekspatriaattien työtehtäviin liittyvät myös lyhytkestoiset työhön liittyvät liikematkat, joita ekspatriaatit tekevät ulkomaankomennuksensa aikana (Welch ym. 2007; Tung & Worm 2001; Shortland & Cummins 2007). Kuitenkaan aiemmissa tutkimuksissa ei varsinaisesti tutkittu, kuinka yleisiä nämä liikematkat ovat tai miten ne vaikuttavat ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin. Tutkimuksen empiirisessä osiossa tarkastellaan liikematkkojen yleisyyttä ekspatriaattien keskuudessa ja sen pohjalta tehdään johtopäätöksiä liikematkkoista osana ekspatriaattien ulkomaankomennusta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on siis yhdistää tässä ja edellisessä luvussa esitellyt ekspatriaattiuden ja liikematkustamisen käsitteet ja niiden avulla tutkia ekspatriaattien ulkomaankomennuksen aikana tekemien liikematkojen vaikutusta heidän psykologiseen hyvinvointiinsa. Aiemmin tehtyihin tieteellisiin tutkimuksiin perustuvat teorialuvut luovat teoreettisen pohjan empiiriselle tutkimukselle, jonka tutkimushypoteesit muodostetaan seuraavaksi.

Tämä tutkimus sisältää kolme hypoteesia, jotka on ilmoitettu hypoteeseille ominaisesti erilaisten väitteiden muodossa. Tieteellinen tutkimus edellyttää, että siinä olevat hypoteesit ovat perusteltuja. Tavallisimmin nämä perustelut, löytyvät teoriasta, teoreettisista malleista tai aiemmista tutkimuksista (Hirsjärvi ym. 2013). Tämän tutkimuksen hypoteesit ja niiden tarpeellisuus on todettu pitkälti aiempien tutkimusten perusteella ja niiden perusteella tehdyistä johtopäätöksistä koskien puutteita tai aiheen tutkimattomuutta tieteellisessä valossa.

Tutkimuksen hypoteesit ovat suuntaa antavia hypoteeseja, joissa esitetään erilaisia olettamuksia positiivisista riippuvuuksista tutkimuksen kohteena olevien ilmiöiden välillä. Tutkimuksen hypoteesit voidaan myös nähdä työhypoteeseina, joista voi havaita tutkijan odotuksia tuloksista. Tutkimuksen teoriaosuuden pohjalta muodostetaan hypoteesit empiiristä tutkimusta varten. Tutkimushypoteesit pohjautuvat tutkimuksessa käsiteltyjen, jo aiemmin kirjallisuudessa esiintyneisiin tutkimuksiin. Hypoteesien avulla tullaan suorittamaan empiirinen tutkimus liikematkustamisen vaikutuksesta ekspatriaattien hyvinvointiin.

Liikematkustamisen vaikuttamista ekspatriaattien hyvinvointiin tutkitaan tässä tutkimuksessa kolmesta eri näkökulmasta: työuupumuksen, työn imun ja yksityiselämän ja työn välille muodostuvien ristiriitojen kautta. Aiempien tutkimusten perusteella ei voida suoraan tehdä tarkkoja johtopäätöksiä liikematkustamisen yhteydestä työuupumukseen tai työn imuun. Mutta yksityiselämän ja työn yhteensovittamista on aiemmin tutkittu jonkin verran.

Aiemmat tieteelliset tutkimukset antavat kehykset tutkimuksen kolmelle hypoteesille. Aiemmin tehdyissä tutkimuksissa on löydetty yhteys ekspatriaattien psykologisen hyvinvoinnin ja liikematkustamisesta johtuvien eri stressitekijöiden välille (Aryee ym. 1996). Täten tutkimuksen ensimmäinen hypoteesi keskittyy erityisesti löytämään yhteyden ekspatriaattien liikematkustamisen ja työuupumuksen ja erityisesti työasteisen

väsymyksen välillä.

H1: Liikematkustamisen lisääntyessä ekspatriaattien hyvinvointiin vaikuttava työuupumus myös lisääntyy.

Toinen hypoteesi olettaa, että liikematkustamisen vaikuttaa positiivisesti ekspatriaattien työn imuun. Työn imulla tarkoitetaan myönteistä, tunne- ja motivaatiotäyttymyksen tilaa, johon kuuluvat kolme eri osa-aluetta tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Työn imu ei ole hetkellinen kokemus, vaan pysyvämpi ja kaikkialle levittyvä tila, joka ei kohdistu mihinkään yhteen tiettyyn asiaan, tapahtumaan, yksilöön tai käyttäytymiseen. Tarmokkuus on kokemusta energisyydestä, halua panostaa työhön, sinnikkyyttä ja halua ylittää vastoinkäymiset. Omistautumisella tarkoitetaan kokemuksia merkityksellisyydestä, innokkuudesta, inspiraatiosta, ylpeydestä ja haasteellisuudesta työssä. Uppoutumista kuvaa syvä keskittyneisyyden tila, paneutuneisuus työhön ja näistä koettu nautinto. (Hakanen 2009.) Tässä tutkimuksessa työn imua tarkastellaan lähinnä tarmokkuuden näkökulmasta.

Työn imu kuvaa myönteistä ja innostuneisuutta sekä työn tärkeyttä tekijälleen. Työn imua voidaan pitää työuupumuksen vastakohtana (Maslach & Leiter 1997). Silbiger ym. (2014) havaitsivat, että ekspatriaatit kokevat korkeiden stressitasojen ohella myös korkeaa työn imua ja arvostusta työtään kohtaan. Tästä ei kuitenkaan voida suoraan päätellä, että ekspatriaatit kokisivat automaattisesti korkeaa työn imua ulkomaan komennuksen aikana, sillä osassa tieteellisistä tutkimuksista liikematkustamisen ja työn imun yhteys ilmenee myös melko vaihtelevasti.

H2: Liikematkustaminen vaikuttaa positiivisesti ekspatriaattien kokemaan työn imuun.

Aiemmissa tutkimuksissa on tutkittu liikematkustamisen ja yksityiselämän välistä vaikutusta. Useasti on huomattu niiden välillä vallitseva positiivinen riippuvuus, joka tarkoittaa liikematkojen lisäävän työn ja yksityiselämän ristiriitoja. Liikematkustamisen ja nimenomaan ekspatriaattien yksityiselämän välinen riippuvuus on saanut aiemmissa tutkimuksissa vähemmän huomiota. Siksi se on nyt haluttu nostaa yhdeksi tämän tutkimuksen hypoteesiksi.

H3: Liikematkustamisen lisääntyessä ekspatriaattien työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriidat lisääntyvät.

Koska tässä tutkimuksessa keskitytään tutkimaan ekspatriaattien psykologista hyvinvointia kolmen sen eri osa-alueen eli työuupumuksen, työn imun sekä työn- ja yksityiselämän yhdistämisen kautta, on luonnollista muodostaa tutkimukselle kolme tutkimushypoteesia. Tutkimushypoteeseja olisi voinut muodostaa useampiakin, mutta tämän tutkimuksen tarkoituksen ja päämäärän kannalta määritellyt kolme hypoteesia riittävät.

4. TUTKIMUKSEN METODOLOGIA

Tämä luku käsittelee tutkimuksen metodologiaa ja sen metodologisia valintoja. Luvussa havainnollistetaan, kuinka tutkimus on toteutettu ja mitä metodeja tutkimuksen toteutuksessa on käytetty. Metodologia tarkoittaa lähestymistapaa, jolla tutkimuksen aihetta tutkitaan. Metodologia määritellään siis opiksi tiedonhankinnan menetelmistä. Metodi taas tarkoittaa erityistä tutkimustekniikkaa tai -menetelmää. Metodi on erityisesti käytännöllinen silloin, kun se yhdistää teorian ja metodologian. (Mestämuuronen 2000: 9-11).

Tutkimuksen metodologian valinnassa on tärkeää, että se muodostaa kokonaisvaltaisen pohjan tutkimukselle. Hyvä tutkimuspohja on luotu silloin, kun tutkija on osannut tehdä koherentteja eli keskenään yhteensopivia valintoja ongelmanasettelun, tieteenfilosofian, tutkimusstrategian ja teoreettisen ymmärtämisen avulla. (Hirsjärvi ym. 2004). Tällä tarkoitetaan, että tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset ohjaavat tutkimuksen metodologiaa ja siihen liittyviä valintoja. Tavoite ja tutkimuskysymykset ratkaisevat myös valinnan tutkimusstrategiasta sekä siitä, minkälaista aineistonkeruumenetelmää ja analyysitekniikkaa tutkimuksessa käytetään.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimusmenetelmän keinoin liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien hyvinvointiin ulkomaankomennuksen aikana. Tutkimukseen valitaan tutkimusstrategiana kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusmetodologia, missä tutkimusmetodina käytetään sähköistä kyselytutkimusta ja aineiston tilastollisena analysointimenetelminä käytetään korrelaatioanalyysiä sekä ristiintaulukointia. Nämä valinnat toteuttavat ja tukevat parhaiten tutkimuksen tavoitetta sekä tutkimuskysymyksiä.

Tässä luvussa esitetään kvantitatiivisen tutkimuksen piirteitä sekä erilaisia aineistonkeruumenetelmiä, joista erityisesti tässä tutkimuksessa käytettyä sähköistä tutkimuskyselyä. Lisäksi tässä luvussa kuvataan korrelaatioanalyysia ja ristiintaulukointia kvantitatiivisen aineiston analysointimetodina sekä lopuksi esitellään tutkimusaineisto ja taustamuuttujat.

4.1. Tutkimus tieteenfilosofisesti

Tieteenfilosofiset lähtökohdat vaikuttavat koko tutkimukseen ja ne antavat suunnan sille, miten tutkimusongelmasta tai -kysymyksistä edetään aina johtopäätöksiin asti. Keskeisin tieteenfilosofinen lähtökohta on ontologia, joka esittää kysymyksiä todellisuudesta. Tämä tutkimus edustaa kuitenkin epistemologista näkökulmaa, joka käsittelee tietämisen alkuperää, luonnetta ja tiedon muodostamista. Epistemologialla käsitellään siis sitä, millainen suhde tutkijalla ja tutkittavalla on ja mitä ylipäätään voidaan tutkia ja tietää. (Hirsjärvi ym. 2004).

4.2. Määrällinen eli tilastollinen tutkimusstrategia

Tutkimusstrategia tarkoittaa tutkimuksen menetelmällisten ratkaisujen kokonaisuutta. Menetelmä on puolestaan tutkimusmetodi, jolla tutkimusstrategia pyritään toteuttamaan. Tyypillisimmin käytettyjä tutkimusstrategioita ovat eksperimentaalinen eli kokeellinen tutkimus, survey- eli kyselytutkimus sekä tapaustutkimus. Näillä kaikilla tutkimusstrategioilla on oman tyypilliset ominaisuutensa. (Hirsjärvi ym. 2004.) Tässä tutkimuksessa käytetään survey- eli kyselytutkimusta ja näin ollen sitä käsitellään tutkimusstrategiana.

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua useilla eri nimillä kuten hypoteettis-deduktiivinen, eksperimentaalinen ja positivistinen tutkimus. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa korostetaan syyn ja seurauksen yleispäteviä lakeja. Keskeistä kvantitatiivisessa tutkimuksessa ovat johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teorit, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, tutkittavien henkilöiden valinta, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen aineistoon perustuen kuten esimerkiksi tulosten merkitsevyyden tilastollinen testaus. (Hirsjärvi ym. 2013.)

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoitus on tarkastella teoriasta johdettuja väittämiä empiirisesti samalla vahvistaen tai heikentäen esiteltyä teoriaa. Tilastollisessa tutkimuksessa selittävä tekijä on tiedonintressi, jonka mukaan tutkija haluaa muodostaa teoreettisen tulkinnan empiirisien havaintojen ymmärtämiseksi. Näin tutkija hyödyntää jo olemassa olevaa teoreettista argumentointia tieteellisessä havainnoinnissa ja selittämisessä. (Ketokivi 2009: 39-40.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusongelmaa peilataan aiempaan tutkimukseen ja sieltä saatuihin tuloksiin. Näiden perusteella muodostetaan hypoteesit tutkimukselle. Kun tutkimus on toteutettu, selviää tuloksista täyttyvätkö ennen tutkimuksen aloitusta kehitellyt hypoteesit. Valmiin tutkimuksen on tarkoitus luoda uutta tietoa. (Hirsjärvi ym. 2005.)

Tilastollisessa tutkimuksessa tietoa kerätään standardoidussa muodossa usein jo ennakkoon määritetyltä joukolta. Kerätyn aineiston avulla vertaillaan, kuvaillaan ja selitetään tutkimuksen ilmiöitä. Tilastollisessa tutkimuksessa keskeisessä osassa ovat johtopäätöksen ja teorian aikaisemmista tieteellisistä tutkimuksista, hypoteesien esittäminen, käsitteiden määrittely, aineiston keruun suunnitelmat, tutkimusjoukon valinta sekä aineiston saattaminen tilastolliseen muotoon ja sen analysointi. (Markland & Sweigart 1987.)

4.3. Sähköinen kyselytutkimus aineistonkeruumenetelmänä

Määrällisessä tutkimuksessa yleisimpiä tutkimustyypppejä ovat kokeellinen tutkimus eri lajeineen sekä survey- eli kyselytutkimus. Kolmantena klassisena kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä voidaan myös pitää tapaustutkimusta, joka voidaan toteuttaa myös kvalitatiiviselle tutkimukselle (Hirsjärvi ym. 2004). Tässä tutkimuksessa on käytetty aineistonkeruumenetelmänä sähköistä kyselyä. Kyselylle on ominaista, että siinä aineisto kerätään standardoidusti ja kohdehenkilöt muodostavat otoksen tai näytteen tietystä perusjoukosta. Standardoituus tarkoittaa sitä, että tutkittua aihetta kysytään kaikilta vastaajilta täsmälleen samalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2004.)

Kyselytutkimuksen etuina voidaan pitää sen avulla saavutettavaa laajaa tutkimusaineistoa, tehokkuutta sekä huolellisesti suunnitellun kyselyn aineisto on helposti analysoitavissa. Hyötynä voidaan myös nähdä, että tutkijan olemuksella tai läsnäololla ei ole vaikutusta vastauksiin. Ongelmana voi kuitenkin esimerkiksi olla vastaajien suhtautuminen kyselyyn eli vastaavatko he huolellisesti ja rehellisesti kyselyn kysymyksiin. Lisäksi väärinymmärryksiä on hankala kontrolloida ja vastaamattomuus voi olla korkeaa (Hirsjärvi ym. 2004.)

Tämä tutkimus pohjautuu sähköiseen kyselytutkimukseen, joka kerättiin yhteistyössä Vaasan Yliopiston Johtamisen laitoksen ja suomalaisten ammattiliittojen ja suomalaisten kauppakorkeakouluista valmistuneiden liiton kanssa vuonna 2015. Liitot

lähettivät sähköisen kyselytutkimuksen kaikille heidän 742 jäsenelleen, jotka heidän rekisterinsä mukaan asuivat silloin ulkomailla. Lähetetty sähköinen kyselytutkimus sisälsi pääosin monivalintakysymyksiä, asteikkoihin perustuvia kysymyksiä sekä muutaman avoimen kysymyksen.

Kaikkiaan 222 henkilöä vastasi sähköiseen kyselyyn ja näistä vastanneista tähän tutkimukseen sisällytettiin kaikki ne henkilöt, jotka ilmoittivat käyvänsä päätoimisesti töissä. Heitä oli yhteensä 188 vastannutta. Näin ollen vastanneista poistettiin esimerkiksi eläkkeelle jääneet ja päätoimisesti opiskelevat henkilöt. Tämä tarkennus tehtiin, jotta tutkimuksen aineisto kuvaisi ja perustuisi mahdollisimman tarkasti nimenomaan ekspatriaatteihin eli ulkomailla työssäkäyviin henkilöihin ja heidän vastauksiinsa.

Kokonaisuudessaan ekspatriaateille lähetetty kyselytutkimus käsitteli laajasti heidän hyvinvointiansa ja sen eri osa-alueita. Tässä tutkimuksessa ei ole huomioitu kaikkia kyselyn sisältämiä kysymyksiä niiden suuresta määrästä johtuen, vaan on keskitytty tiettyihin kyselyn osa-alueisiin, joita haluttiin tutkia yhdessä ekspatriaattien liikematkustamisen kanssa. Tarkoituksena on tarkastella eritoten liikematkustamisen vaikutusta ja yhteyttä tiettyihin hyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin kuten työuupumukseen, työn imuun sekä työstä yksityiselämää aiheutuviin ristiriitoihin.

Tutkimuksen ja siihen liittyvän empiirisen osion päätavoitteena on selvittää tilastollisin menetelmien avulla ekspatriaattien ulkomaankomennuksen aikana tekemien liikematkojen merkitystä heidän hyvinvointinsa kannalta. Tutkimuksen tarkoituksena on hankkia todisteita siitä, voidaanko liikematkustamista pitää ekspatriaattien hyvinvointiin merkittävästi vaikuttavana tekijänä. Empiirisen aineiston perusteella tässä tutkimuksessa pyritään hankkimaan todisteita mahdollisista vaikutuksista sekä näiden vaikutusten tilastollisista merkitsevyyksistä. Aineiston tutkimisen menetelmänä käytettiin korrelaatioanalyysiä sekä ristiintaulukointia.

4.4. Analysointimenetelmät

Aineiston käsittely tarkoittaa sen keräämistä, kokoamista, valitsemista, vertailua ja yhdistämistä. Aineistolähtöinen tutkimus tarkoittaa tutkimusta, jonka pääpaino on aineistossa. Aineiston tulee olla tarkoin jäsennelty ja johdonmukainen. On tärkeää, että

eri lähteistä saadut tiedot sulautuvat yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013: 191–192).

Aineiston analyysia, tulkintaa ja johtopäätösten tekoa voidaan pitää tutkimuksen ydinasioina. Aineistoa voidaan analysoida monin eri tavoin (Hirsjärvi ym. 2004). Tässä tutkimuksessa tuloksia varten suoritetaan tilastollinen analyysi, joka toteutetaan käyttäen IBM:n SPSS -tilastointiohjelmaa. Tilastollisen ohjelman avulla saadaan tutkimuksessa olevista muuttujista kuvailevaa tilastollista dataa, lukujen korrelaatiot sekä niiden ristiintaulukointi. Tässä tutkimuksessa on käytetty kahta kvantitatiivista ja perustavaa analysointimenetelmiä: korrelaatioanalyysiä sekä ristiintaulukointia.

4.4.1. Korrelaatioanalyysi

Korrelaatioanalyysin avulla mitataan tutkimuksen muuttujien välisiä yhteyksiä eli kahden muuttujan välistä yhteyttä. Korrelaatiokerroin voi saada arvoja välillä -1 – 1 . Mitä lähempänä nollaa arvot ovat, sitä vähemmän muuttujien välillä on riippuvuutta. Kun korrelaatio on lähempänä 1 :tä, positiivinen korrelaatio on suurempi muuttujien välillä ja vastaavasti korrelaation ollessa lähellä -1 :tä merkitsee se suurempaa negatiivista korrelaatiota muuttujien välillä. Korrelaatiokertoimen etumerkki osoittaa muuttujien välisen riippuvuuden suunnan eli pieneneekö vai suureneeko toisen muuttujan arvo toisen kasvaessa. (Metsämuuronen 2009: 370 & Heikkilä 2008).

Korrelaatiokertoimet esitetään usein korrelaatiomatriisina, johon on kerätty tarkasteltavien muuttujien pareittain lasketut korrelaatiot. Korrelaatiomatriisi osoittaa, että korrelaatiokerroin on symmetrinen eli sen arvo ei muutu, vaikka x- ja y- muuttujat vaihdetaan keskenään. (Heikkilä 2008). Korrelaatioanalyysin tulosten merkittävyyksien tulkinnassa on huomioitava otannan koko, sillä esimerkiksi pienen otoskoon joukossa suuri korrelaatio ei välttämättä ole tilastollisesti niin merkittävä kuin saattaisi olettaa. (Metsämuuronen 2009: 370 & Heikkilä 2008).

Korrelaatiolla usein viitataan Pearsonin tulomomenttikorrelaatioon. Pearsonin korrelaatiokerroin kuvaa tilastollisesti vähintään kahden intervalliasteikollisen muuttujan keskinäistä lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta (Heikkilä 2008). Korrelaatioanalyysiä tai -kerrointa käytettäessä tutkimuksen analysointimetodina on huomioitava erilaisia tilastoanalyysin sudenkuoppia. Kuten esimerkiksi, että korrelaatiokerroin ei automaattisesti anna informaatiota siitä, vallitseeko muuttujien

välillä kausaalinen suhde tai siitä, miten muut muuttujat kuin selittävä muuttuja vaikuttavat tarkasteltavaan muuttujaan. (Metsämuuronen 2009: 370 & Heikkilä 2008).

4.4.2. Ristiintaulukointi

Ristiintaulukointi on analysointi metodi, jonka avulla voidaan havainnollistaa kahden tai usean muuttujan välistä riippuvuutta sekä muuttujien jakautumista (Metsämuuronen 2009; Heikkilä 2008). Ristiintaulukointia voidaan myös kutsua kontingenssitaulukoksi. Ristiintaulukon ruuduissa olevat solufrekvenssit kertovat, kuinka monta mainituin ominaisuuksin varustettua yksilöä aineistossa on. Riippuvuus- ja riippumattomuustarkastelussa tutkitaan, onko tarkastelun kohteena olevan selittävän muuttujan jakauma erilainen selittävän muuttujan eri luokissa. (Heikkilä 2008.)

Ristiintaulukoinnissa tarkastellaan ehdollisia jakaumia. Se tarkoittaa, että mielenkiinnon kohteena olevan selitettävän muuttujan jakaumaa tarkastellaan selittävän muuttujan eri luokissa. Selitettävän muuttujan arvot jakautuvat harvoin tasaisesti selittävän muuttujan luokkiin, minkä takia on usein tarpeellista käyttää suhteellista jakaumaa eli laskea prosenttiosuudet. (Heikkilä 2008.)

Ristiintaulukoinnissa muuttujat esitetään samassa taulukossa siten, että toinen asettuu sarakkeille (sarakemuuttuja) ja toinen riveille (rivimuuttuja). Ristiintaulukoinnissa halutaan usein selvittää, onko näillä sarake- ja rivimuuttujan välillä riippuvuutta. Tämä voidaan testata χ^2 -riippumattomuustestin eli khiin neliö –testin avulla. (Heikkilä 2008.) Khiin neliö –testin käytön edellytyksenä on, että muuttujat ovat vähintään nominaaliasteikon taseisia muuttujia. Lisäksi korkeintaan 20% odotetuista frekvensseistä saa olla pienempiä kuin 5 sekä jokaisen odotetun frekvenssin on oltava suurempi kuin 1. Jos nämä edellytykset, eivät toteudu, johtaa testi usein nollahypoteesin hylkäämiseen ja näin virheellisiin johtopäätöksiin. (Heikkilä 2008.)

4.5. Aineiston kuvaus ja taustamuuttujat

Seuraavissa osioissa ja taulukoissa esitellään tutkimuksen aineisto ja tutkimusjoukon taustamuuttujat, jotka vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. Tutkimusaineiston kerääminen tapahtui Vaasan Yliopiston Johtamisen laitoksen toimesta ekspatriaattien hyvinvointia tutkivaa tutkimusprojektia varten. Tässä tutkimuksessa on käytetty tutkimusstrategiana survey-tutkimusta, jossa on kerätty tietoa standardisoidussa muodossa joukolta

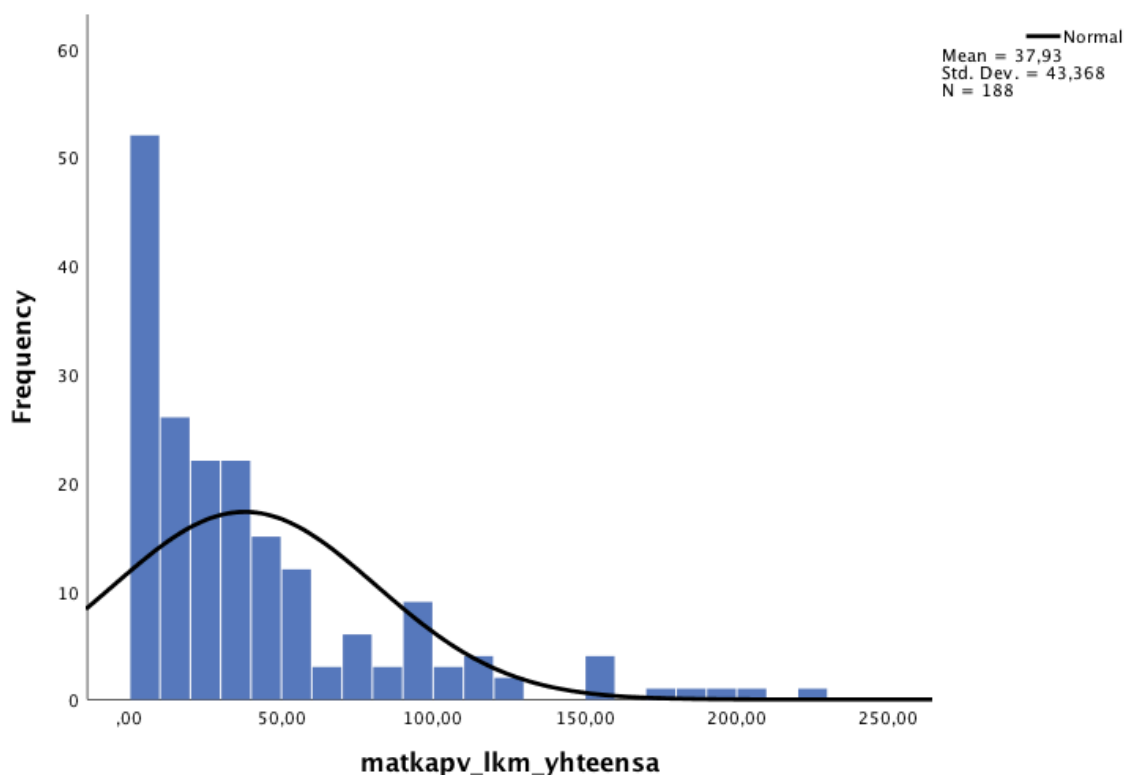
ekspatriaatteina työskenteleviltä ihmisiltä. Tämä toteutettiin standardisoidun tutkimuslomakkeen muodossa, joka lähetettiin sähköisesti tutkimusjoukolle eli tutkimukseen osallistuneille ekspatriaateille. Tämän tutkimuksen aineistonkeruu täyttää survey-tutkimukselle ominaiset piirteet: aineistonkeruun alussa tietystä ihmisjoukosta poimitaan otos yksilöitä, joilta kerätään aineisto strukturoidussa muodossa tavallisimmin strukturoidun haastattelun tai kyselytutkimuksen avulla, kuten tässä tutkimuksessa on tehty. Kerätyn aineiston avulla pyritään kuvailemaan, vertailemaan ja selittämään ilmiöitä. (osittain Hirsjärvi ym. 2013.)

Tutkimuksen empiirinen osiossa keskitytään tutkimaan ekspatriaattien hyvinvointia. Empiirisen osion kyselytutkimukseen vastasi 188 ekspatriaattia, jotka toimivat eri puolilla maailmaa eri organisaatioiden palveluksessa. Saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien työnkuvaan yleisesti kuului liikematkojen tekeminen, sillä kaikista vastanneista ekspatriaateista 152 henkilöä (80,96%) kertoi kyselyhetkellä tehneensä vähintään yhden liikematkan viimeisten 12 kuukauden aikana. Eli tutkimukseen osallistuneista ekspatriaateista vain 36:n (19,14%) ekspatriaatin työnkuvaan ei kuulunut liikematkustaminen lainkaan.

Taulukko 2. Liikematkat viimeisten 12 kuukauden aikana.

| Liikematkat viim. 12kk aikana | Matkusti | Ei matkustanut |
|--|-----------------|-----------------------|
| Frekvenssi | 152 | 36 |
| % | 80,96 | 19,14 |

Tutkimukseen osallistuneista liikematoja tekevistä ekspatriaateista teki kansainvälisiä liikematoja keskimäärin 24,18 matkapäivän verran 12 kuukauden aikana sekä asuinmaahan kohdistuvia liikematoja keskimäärin 13,82 matkapäivää viimeisten 12 kuukauden aikana. Keskimäärin matkapäiviä ekspatriaateilla oli yhteensä 37,647 päivää viimeisten 12 kuukauden aikana. Tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien matkapäivien määrä vaihteli tutkimusjoukon sisällä melko laajasta nolasta päivästä 220:een päivään.



Kuvio 4. Ekspatriaattien matkapäivien määrän jakauma.

Ekspatriaattien matkapäivien lukumäärää kuvaava jakauma (Kuvio 4) on vino. Tutkimukseen osallistuneista ekspatriaateista vain harvat matkustavat noin 200 päivää vuodessa, tämä tekee jakaumasta voimakkaasti oikealle vinon. Kuviosta voidaan myös huomata, että suhteellisen usea ekspatriaatti matkusti alle kymmenen päivää viimeisten 12 kuukauden aikana. Jakauman huippu on kuvion perusteella noin 40 matkapäivää vuodessa.

Tutkimusjoukon ekspatriaatit ovat iältään 26-74 -vuotiaita. Ekspatriaattien keskimääräinen ikä vastaushetkellä on 43 vuotta. Tutkimukseen vastanneista ekspatriaateista 74 on naisia (39,4%) ja 111 on miehiä (59,0%) sekä 3 (1,6%) ekspatriaattia jätti vastaamatta sukupuolea koskevaan kysymykseen. Tämä sukupuolijakauma on aiempia tutkimuksia mukaileva, sillä historiassa ekspatriaattius on ollut hyvin miesvaltainen ala (Mäkelä ym. 2011; Lim 2012). Tässä tutkimuksessa oleva sukupuolijakauma on kuitenkin suhteellisen tasainen, sillä naisten määrä on suhteessa

muiden aiempien tutkimusten tutkimusjoukkojen naisten määrään verrattuna melko korkea. Tämä tasainen sukupuolijakauma voi mahdollistaa tutkimustulosten monipuolisemman käyttömahdollisuuden ja vertailtavuuden muihin tieteellisiin tutkimuksiin.

Taulukko 3. Tutkimusjoukon sukupuolijakauma.

| Sukupuoli | Mies | Nainen | Tyhjä |
|------------------|-------------|---------------|--------------|
| Frekvenssi | 111 | 74 | 3 |
| % | 59,0 | 39,4 | 1,6 |

Kansainvälisiä työuria tutkineet aiemmin tehdyt tutkimukset ovat pitkälti keskittyneet tutkimaan kansainvälisten yritysten lähettämiä ekspatriaatteja. Vähemmän huomiota osakseen ovat saaneet itse hakeutuneet ekspatriaatit (Biemann & Andresen 2010). Tämän tutkimuksen ekspatriaateista yli puolet on itse hakeutuneita ekspatriaatteja eikä yleisemmin tutkittuja perinteisiä organisaation lähettämiä ekspatriaatteja. Tutkimusjoukosta 117 (62,23%) on itse hakeutuneita ekspatriaatteja ja 71 (37,77%) on organisaatioiden lähettämiä. Tätä jakaumaa voidaan pitää aiemmista tutkimuksista poikkeavana, mutta se voi mahdollisesti tuoda tutkimukseen uuden näkökulman. Tutkimusjoukon itse hakeutuneista ekspatriaateista suuri osa eli 93 (79,48%) ekspatriaattia toimi eri työnantajan palveluksessa kuin ennen ulkomaankomennusta ja vain 22 (18,80%) ekspatriaattia toimi saman työnantajan palveluksessa kuin ennen ulkomaankomennusta. Kaksi (1,71%) itse hakeutunutta ekspatriaattia jätti vastaamatta työnantajaa koskevaan kysymykseen.

Taulukko 4. Lähetyt ja itse hakeutuneet ekspatriaatit.

| Ekspatriaattiuden muoto | Lähetetty ekspatriaatti | Itse hakeutunut ekspatriaatti |
|--------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|
| Frekvenssi | 71 | 117 |
| % | 37,8 | 62,2 |

Tutkimusjoukko edustaa pitkälti suomenkielisiä ekspatriaatteja, sillä tutkimukseen osallistuneista ekspatriaateista suurin osa (157 henkilöä, 83,0%) puhui äidinkielenään suomea. Ekspatriaateista 28 (14,9%) puhui äidinkielenään ruotsia ja yksi vastanneista ilmoitti äidinkielekseen kiinan (0,5%). Kolme (1,6%) tutkimukseen vastanneista jätti vastaamasta äidinkieltä koskevaan kysymykseen.

Taulukko 5. Äidinkieli.

| Äidinkieli | suomi | ruotsi | muu | tyhjä |
|------------|-------|--------|-----|-------|
| Frekvenssi | 156 | 28 | 1 | 3 |
| % | 83,0 | 14,9 | 0,5 | 1,6 |

Tutkimukseen osallistuneet ekspatriaatit suorittavat ulkomaankomennustaan hyvin eripuolilla maapalloa (Liite 1.). Heidän ulkomaankomennuksensa sijoittuvat kaikkiin asutettuihin maanosiin, mistä seuraa, että tutkimusjoukon fyysinen sijainti on hajaantunut hyvin laajalle alueelle. Kuitenkin huomattava määrä ekspatriaattien ulkomaankomennuksista sijoittuu johonkin Euroopan maahan. Sillä kaiken kaikkiaan 115 (61,2%) ekspatriaatin ulkomaankomennus kohdistui Eurooppaan, jossa yleisimmin esiintyviä maita ovat Sveitsi, Saksa, Ruotsi, Iso-Britannia ja Tanska. Seuraavaksi eniten tutkimuksen ulkomaankomennuksista sijoittuivat Aasiaan (25 ekspatriaattia, 13,3% kaikista ekspatriaateista), jossa ekspatriaatit työskentelivät useissa eri maissa. Euroopan ulkopuolella sijaitsevista maista Yhdysvaltoihin oli sijoittunut maakohtaisesti eniten tutkimukseen osallistuneita ekspatriaatteja (11 henkilöä, 5,8% kaikista ekspatriaateista).

Ekspatriaattien asemaa työpaikalla mitataan tutkimuksessa asteikolla, jossa on kymmenen eri tasoa. Ensimmäinen taso kuvaa organisaatiot alinta tasoa, tasot viisi ja kuusi kuvaavat keskitasoa ja kymmenes vaihtoehto korkeinta eli esimerkiksi toimitusjohtajan asemaa. Muut tasot sijoittuvat edellä mainittujen tasojen väliin. Tutkimusjoukon ekspatriaattien organisatorinen asema on pitkälti painottunut enemmän organisaation korkeammalle tai sen keskitasolle. Yksikään ekspatriaateista ei toiminut organisaation alimmalla tasolla ja peräti 18 ekspatriaattia vastasi toimivansa organisaation korkeimmalla tasolla. Tutkimusjoukon ekspatriaateista yhdeksän jätti vastaamatta tähän organisatorista tasoa koskevaan kysymykseen. 97 ekspatriaattia vastasi, että heillä on suoria alaisia ja vastaavasti 91 ekspatriaattia vastasi.

Taulukko 6. Asema työpaikalla.

| Asema | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. | 9. | 10. | tyhjä |
|------------|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|-----|-------|
| Frekvenssi | 0 | 4 | 5 | 5 | 19 | 31 | 35 | 35 | 27 | 18 | 9 |
| % | 0,0 | 2,1 | 2,7 | 2,7 | 10,1 | 16,5 | 18,6 | 18,6 | 14,3 | 9,6 | 4,8 |

Taulukko 7. Suorien alaisten määrä.

| Suorat alaiset | Kyllä | Ei |
|----------------|-------|------|
| Frekvenssi | 91 | 97 |
| % | 48,4 | 51,6 |

Tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien työtehtävät liittyvät useisiin eri tehtäviin ja työaloihin. Kuten esimerkiksi 22 ekspatriaattia kertoi toimivansa hallinnon tehtävissä, 65 ekspatriaattia toimii taloushallinnon ja rahoituksen tehtävissä, myynnissä toimii 23 ekspatriaattia, markkinoinnissa 19 ekspatriaattia, IT- ja tietojenkäsittelytehtävissä 11 ekspatriaattia. Näin tutkimusjoukon ekspatriaattein voidaan todeta edustavan eri toimialoja ja tällöin myös tutkimustulokset koskettavat erilaisissa tehtävissä olevia ekspatriaatteja ja heidän toimialojaan. Toisaalta näin laajalla alajakaumalla ei voida sen tarkemmin vetää johtopäätöksiä minkään tiettyjen alojen edustajien esimerkiksi hyvinvoinnista ja liikematkojen määrästä, vaan tuloksien tulkinnassa on pysyttävä koko tutkimusjoukkoa käsittelevänä alasta huolimatta. Tutkimuksen tarkoituksena onkin luoda yleiskäsite ekspatriaattien hyvinvoinnista ja liikematkojen vaikutuksesta heidän hyvinvointiinsa.

Tutkimusjoukon ekspatriaatit kertoivat tehneensä viimeisten kolmen kuukauden aikana keskimäärin 44,73 työtuntia viikossa. Viikoittaiset työtunnit vaihtelivat 18-65 tunnin välillä. Ekspatriaatit tekivät siis keskimääräistä pidempiä työviikkoja. Tämä voidaan osittain selittää maiden erilaisilla työkuultuureilla sekä sillä, että ekspatriaatit toimivat vaativissa ja vastuullisissa työtehtävissä, mitkä usein vaikuttavat kasvattavasti keskimääräiseen työviikon tuntimäärään (Shortland ym. 2007).

Tutkimukseen osallistuneilla ekspatriaateilla on erilaisia perhetilanteita. Osa ekspatriaateista oli parisuhteessa ja osa ei, osalla puoliso oli ulkomaankomennuksella mukana ja osalla ei sekä osalla oli lapsia ja osalla ei. Tutkimusjoukosta 131 ekspatriaattia ilmoitti, että heidän puolisonsa ovat heidän mukanaan ulkomailla. 26 ekspatriaattia kertoi, ettei puoliso ole mukana ja 31 henkilöä jätti vastaamatta kysymykseen. Tutkimusjoukon ekspatriaateista 90 ilmoitti, ettei heillä ole lapsia, 26 kertoi, että heillä on 1 lapsi, ekspatriaateista 46:lla on 2 lasta ja 23:lla 3 tai enemmän. Keskimäärin ekspatriaateilla oli 1,29 lasta mukana ulkomaankomennuksella.

Taulukko 8. Puoliso ulkomaankomennuksella.

| Puoliso | Mukana ulkomaankomennuksella | Ei ole mukana ulkomaankomennuksella | Tyhjä |
|----------------|---|--|--------------|
| Frekvenssi | 131 | 26 | 31 |
| % | 69,7 | 13,8 | 16,5 |

Taulukko 9. Lapset.

| Lapset | Ei lapsia | 1 lapsi | 2 lasta | 3 tai enemmän | tyhjä |
|---------------|------------------|----------------|----------------|--------------------------|--------------|
| Frekvenssi | 90 | 26 | 46 | 23 | 3 |
| % | 47,9 | 13,8 | 24,5 | 12,2 | 1,6 |

Ekspatriaattien hyvinvointia mitattiin kyselytutkimuksessa useilla eri kysymyksillä ja väittämillä. Tässä tutkimuksessa on keskitytty tutkimaan liikematkustamisen vaikutusta psykologisen hyvinvoinnin kolmeen osa-alueeseen eli työuupumukseen, työn imuun ja työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Kyselyssä oli viisi työuupumusasteiseen väsymykseen, joka on yksi työuupumuksen dimensio (Näätänen, Aro, Matthiesen & Salmela-Aro 2003; Salmela-Aro ym. 2011), liittyvää väittämää ja niissä ekspatriaattien tuli arvioida 6-asteisella asteikolla näiden väitteiden paikkansapitävyyttä heidän itsensä kohdalla. Esimerkiksi yksi tutkimuksessa oleva työuupumusasteisen väsymyksen

väittämä on ”Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni”.

Työn imuun liittyvissä kysymyksissä ekspatriaattien piti vastata erilaisiin väittämiin 7-asteisella asteikolla. Työn imua tarkasteltiin erityisesti työn tarmokkuuden näkökulmasta, joka on työn imun yksi dimensio (Hakanen 2009). Työn imua koskevia väittämiä oli yhteensä kolme. Yksi väittämä oli esimerkiksi ”Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni”.

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista tarkastellaan erityisesti työstä yksityiselämään aiheutuvien ristiriitojen näkökulmasta (Fisher 2009). Tähän liittyvissä viidessä kysymyksissä ekspatriaattien piti vastata erilaisiin väittämiin 5-asteisella asteikolla. Yksi tutkimuksessa esiintynyt väittämä on esimerkiksi ”Joudun olemaan poissa tärkeistä yksityiselämäni liittyvistä toimista työhön käyttämäni ajan vuoksi”.

Hyvinvoinnin kolmen osa-alueen eri väittämien reliabiliteettia testataan Cronbachin alpha-kertoimen avulla, joka antaa käsityksen siitä, miten hyvin eri muuttujat mittaavat samaa asiaa. Työuupumusasteisen väsymyksen viiden väittämän Cronbachin alpha-kerroin on ,816. Työn tarmokkuuden kolmen väittämän Cronbachin alpha-kerroin on ,862. Työstä yksityiselämään aiheutuvien ristiriitojen viiden väittämän Cronbachin alpha-kerroin on ,881. Kaikki edellä mainitut Cronbachin alpha-kertoimet ovat varsin korkeita ja ne tukevat tutkimuksen luotettavuutta ja tuloksellisuutta. Näiden alpha-kertoimien perusteella voidaan todeta, että kaikkien kolmen hyvinvoinnin dimensioiden omia väittämiä on mielekästä yhdistää toisiinsa.

Taulukko 10. Hyvinvoinnin dimensioiden väittämien Cronbachin alpha-kertoimet.

| | Työuupumusasteinen väsymys | Työn tarmokkuus | Työstä yksityiselämään aiheutuvat ristiriidat |
|----------------------|-----------------------------------|------------------------|--|
| Cronbachin Alpha | ,816 | ,862 | ,881 |
| Väittämien lukumäärä | 5 | 3 | 5 |

4.6. Reliabiliteetti ja validiteetti

Tutkimuksen tulee vastata tutkimusongelmaa tarkasteleviin kysymyksiin, jotta tutkimus olisi onnistunut. Tutkimus täytyy tehdä puolueettomasti ja siihen saatujen vastausten tulee olla luotettavia, mihin vaikuttaa esimerkiksi vastaajien määrä, vastaajien kato sekä käytetyt aineistonkeruumenetelmät. Tutkimukseen vastanneiden henkilöiden tietoja on myös suojattava. (Heikkilä 2008: 29-32.)

Termit reliabiliteetti ja validiteetti ovat kehittyneet kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Reliabiliteetilla ja validiteetilla kuvataan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen tulokset eivät saa olla sattumanvaraisia ja niiden tulee olla tarkkoja (Heikkilä 2008: 30). Validius tarkoittaa pätevyyttä eli mittarin tai valitun tutkimusmetodin kykyä selvittää tarkalleen sitä, mitä sen on tarkoituskin selvittää (Hirsjärvi ym. 2013, Holopainen & Pulkkinen 2004). Validius voidaan varmistaa asettamalla tutkimukselle tarkat tavoitteet. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen tuloksellisuutta eli kysyä antaa tarkkoja ja ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittauksen reliabiliteettia voidaan pitää korkeana, jos eri mittauskerroilla saadaan samanlaisia tuloksia samasta tai samantapaisista aineistoista (Heikkilä 2008, Hirsjärvi ym. 2007, Holopainen ym. 2004.)

Tutkimuksen reliabiliteettia tukevat esimerkiksi hyvinvoinnin osa-alueiden väittämistä tehdyt Cronbachin alpha-kertoimet (Taulukko 10.), jotka ovat hyvin korkeat. Tämän perusteella voidaan todeta, että esimerkiksi tutkimuksen hyvinvoinnin osa-alueiden väittämät mittaavat samaa asiaa ja niistä on mielekästä tehdä yhteenvetoja. Tutkimuksen validius pyritään takaamaan tarkkaan valituilla analysointimetoodeilla, jotka ovat kerätyille aineistolle sopivia.

Tarkka selostus tutkimuksen toteutuksesta voi parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksesta tulisi käydä ilmi olosuhteet, jossa aineisto on tuotettu tai kerätty. Tutkijalta vaaditaan myös kykyä tarkastella vastauksia kriittisesti ja saattaa niitä teoreettisen tarkastelun tasolle. Tuloksien on myös oltava perusteltuja, minkä vuoksi tutkija perustaa päätelmänsä. (Hirsjärvi 2009: 232-233.)

Tämän tutkimuksen strukturoitu kyselylomake lähetettiin sähköisesti henkilöille, jotka suorittivat kyselyhetkellä ulkomaankomennusta kohdemaassa. Kyselylomakkeeseen vastanneiden henkilöiden henkilötietoja tai työpaikkaa ei paljasteta tutkimuksessa. Tutkimuksen tekijällä ja vastanneilla henkilöillä ei myöskään ole aikaisempaa suhdetta toisiinsa, eikä kyselyn täyttämisestä annettu korvausta.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa on kiinnitettävä huomiota niihin tekijöihin, jotka heikentävät sitä. Tämän tutkimuksen luotettavuuden riski liittyy tutkimuksen käsitteisiin ja käsitteiden operationalisointiin liittyviin ongelmiin. Toisaalta tutkimuksen vahvuutena voidaan pitää siinä validoitujen, aiemmissa tutkimuksissa toimiviksi todettujen tutkimusmenetelmien käyttöä kuten korrelaatioanalyysiä tai ristiintaulukointia. Tutkijan on kuitenkin oltava huolellinen, että esimerkiksi korrelaatioanalyysissä käytetyt muuttujat ovat rinnasteisia toisiinsa nähden.

5. TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen aineiston analyysistä havaitut olennaisimmat tutkimustulokset liikematkustamisen vaikutuksesta kyselyyn vastanneiden expatriaattien hyvinvointiin. Ensimmäisessä alaluvussa esitellään korrelaatioanalyysin tulokset ja toisessa alaluvussa ristiintaulukoinnin tulokset.

Liikematkustamisen vaikutusta expatriaattien hyvinvointiin tutkittiin tilastollisia analysointimenetelmiä hyväksikäyttäen. Tilastollisiksi analysointimethodiksi valikoituivat korrelaatioanalyysi ja ristiintaulukointi. Ennen aineiston analysointia on hyvä tunnistaa tutkimukseen vaikuttavat taustamuuttujat. Tämän tutkimuksen kannalta oleellisimpia taustamuuttujia ovat liikematkojen määrä, työuupumus ja eri erityisesti sen dimensio uupumusasteinen väsymys, työn imu ja erityisesti sen dimensio tarmokkuus sekä työn ja yksityiselämän yhdistäminen ja erityisesti työstä yksityiselämään aiheutuvat ristiriidat. Tämän tutkimuksen analyysissä tutkittiin siis liikematkojen vaikutusta expatriaattien uupumusasteiseen väsymykseen, työn tarmokkuuteen sekä työstä yksityiselämään aiheutuviin ristiriitoihin.

5.1. Korrelaatioanalyysin tulokset

Korrelaatioanalyysin avulla mitattiin expatriaattien liikematkustamisen yhteyttä kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen. Taulukoissa 11., 12., 13. ja 14. on esitetty korrelaatioanalyysin tulokset. Korrelaatioanalyysissä ensin verrattiin expatriaattien tekemien matkapäivien määrää työuupumuksen eli erityisesti uupumusasteisen väsymyksen, työn imun eli erityisesti tarmokkuuden ja yksityiselämän ja työn yhdistämisen muuttujista laskettuihin keskiarvoihin. Näin mahdollisista riippuvuuksista saatiin yleiskäsitys. Tämän jälkeen tarkasteltiin yksityiskohtaisemmin korreloiko matkapäivien määrä työuupumuksen, työn imun ja työn ja yksityiselämän yhdistämisen eri osa-alueiden kanssa.

Työuupumuksen, työn imun ja työn ja yksityiselämän mittareista tehdään SPSS – ohjelmiston avulla tunnuslukujenyhteenvedot, jossa kunkin mittarin eri kysymyksistä lasketaan niiden keskiarvot (Tauluko 11). Näin voidaan tehdä olettaa liikematkustamisen vaikutuksesta kuhunkin valittuun hyvinvoinnin osa-alueeseen. Koska analysoinnissa on käytetty keskiarvoja, ei se anna tietoa yksittäisistä väittämistä,

jotka yhdessä mittaavat uupumusasteisen väsymyksen, työn tarmokkuuden ja työstä yksityiselämään suuntautuvien ristiriitojen tasoa. Jotta tutkimuksesta saadaan mahdollisimman kattava, on kaikkia kolmea hyvinvoinnin mittariksi valittua muuttujaa myös tarkasteltu tarkemmin (Taulukot 12, 13 ja 14).

Taulukko 11. Muuttujien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet.

| Korrelaatiot | | | | | | |
|---|-----------|--------------|----------------|----------------|---------------|----|
| Muuttujat | Keskiarvo | Keskihajonta | 1. | 2. | 3. | 4. |
| 1. Matkapäivien lukumäärä yhteensä | 37,93 | 43,368 | 1 | | | |
| 2. Työuupumus (uupumusasteinen väsymys) | 3,16 | 1,0483 | ,154* ,036 | 1 | | |
| Sig, (2-Tailed) | | | | | | |
| 3. Työn imu (tarmokkuus) | 5,94 | 0,9941 | ,120 ,101 | -,081 ,268 | 1 | |
| Sig, (2-Tailed) | | | | | | |
| 4. Työn ja yksityiselämän yhdistäminen | 2,75 | 0,8769 | ,196** ,007 | ,705** ,000 | -,076 ,302 | 1 |
| Sig, (2-Tailed) | | | | | | |

*. Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0,05 merkitsevyysasteikolla. (2-tailed).

**Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0.01 merkitsevyysasteikolla (2-tailed).

$n = 187-188$

Tutkimukseen osallistuneet ekspatriaatit tekivät keskimäärin 37,93 työmatkaa ja matkapäivien keskihajonta on 43,368. Keskihajonta mittaa arvojen vaihtelua keskiarvon molemmin puolin. Se ilmaisee havaintojen keskimääräisen poikkeaman keskiarvosta ja sen avulla voidaan tehdä johtopäätöksiä keskiarvon virhemarginaalista, mutta sen tulkitseminen ilman vertailukohtaa voi olla vaikeaa (Tilastokeskus).

Ekspatriaatit vastasivat keskimäärin työuupumusta koskeviin väittämiin 3,16 arvoisesti, mikä vastaa kysymysten tasoa osittain samaa mieltä työuupumuksen väittämien kanssa. Työn imua koskeviin väittämiin ekspatriaatit vastasivat keskimäärin 5,94 arvoisesti, mikä vastaa väittämien tasoa, että he kokivat työn imua muutaman kerran viikossa. Työn ja yksityiselämän yhdistämisen väittämiin ekspatriaatit vastasivat keskimäärin 2,75 arvoisesti, mikä taas tarkoittaa, että he kokivat joskus ristiriitoja työn ja yksityiselämän yhdistämisessä.

Matkapäivien keskimääräisellä lukumäärällä on korrelaatioanalyysin mukaan tilastollisesti merkittävä yhteys työuupumuksen keskiarvoja sisältävän mittarin kanssa ($,154^*$) 0.05 merkitsevyystasolla. Kohta Sig. (2-Tailed) on keskeinen kaksisuuntaisen testauksen luku, joka ilmaisee erehtymisriskin suuruutta. Tässä tapauksessa se on 0,036, joten on olemassa 0,036 arvoinen todennäköisyys sille, että vain sattuma on aiheuttanut tämän nolasta poikkeavan korrelaatiokertoimen arvon, mitä voidaan pitää melko korkeana.

Työn imun ja matkapäivien määrän väliltä ei havaittu olevan merkittävää riippuvuutta. Lisäksi kaksisuuntaisen testauksen luku on 0,101, mikä merkitsee, että korrelaatiokertoimeen on todennäköisesti vaikuttanut paljon sattuma. Voidaan siis todeta, että keskimääräisesti työn imun ja matkapäivien määrän välillä ei ole lineaarista riippuvuutta eli toisen muuttujan muutoksella ei voida selittää toisen muuttujan muutoksia.

Työn ja yksityiselämän yhteyttä mittaavan mittarin ja matkapäivien määrän välillä on 0,01-merkitsevyystasolla tilastollisesti merkittävä riippuvuus ($,196^{**}$). Tätä korrelaatiokerrointa voidaan pitää melko luotettava, koska kaksisuuntaiseen testaukseen liittyvä luku on lähellä nollaa (0,007) ja näin sattuman riski on pienempi. Nämä korrelaatioanalyysin avulla saadut tulokset, eivät kuitenkaan oikeuta sanomaan, että matkapäivien määrällä olisi suoranaista vaikutusta työuupumuksen, työn imun tai työn ja yksityiselämän yhdistämisen määrään, sillä korrelaatiokertoimella ei voida todistaa muuttujien välistä syy-seuraussuhdetta

Korrelaatiokertoimen avulla mitattiin työuupumuksen, työn imun ja työn ja yksityiselämän yhdistämisen eri mittareiden ja matkapäivien määrän välisen yhteyden voimakkuutta. Taulukoissa 12, 13 ja 14 on esitelty tarkemmin korrelaatioanalyysin tulokset.

Taulukko 12. Työuupumuksen ja erityisesti uupumusasteisen väsymyksen yksittäisten väittämien ja matkapäivien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet.

| Muuttujat | Keski-arvo | Keski-hajonta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|------------|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|---|
| 1. Matkapäivien lukumäärä yhteensä | 37,93 | 43,368 | 1 | | | | | |
| 2. Tunnen hukkuvani työhön Sig, (2-Tailed) | 3,17 | 1,3206 | ,117 ,112 | 1 | | | | |
| 3. Nukun huonosti erilaisten työasioiden takia Sig, (2-Tailed) | 2,57 | 1,3296 | ,028 ,702 | ,499** ,000 | 1 | | | |
| 4. Työn paine on aiheuttanut ongelmia läheisissä ihmissuhteissani Sig, (2-Tailed) | 2,69 | 1,4215 | ,093 ,208 | ,554** ,000 | ,554** ,000 | 1 | | |
| 5. Ajattelen työasioita myös vapaa-aikana Sig, (2-Tailed) | 4,41 | 1,3038 | ,171* ,033 | ,400** ,000 | ,402** ,000 | ,431** ,000 | 1 | |
| 6. Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni Sig, (2-Tailed) | 2,95 | 1,4734 | ,195** ,007 | ,490** ,000 | ,387** ,000 | ,591** ,000 | ,419** ,000 | 1 |

*. Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0.05 merkitsevyysasteikolla. (2-tailed).

**Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0.01 merkitsevyysasteikolla (2-tailed).

n = 183-185

Korrelaatioanalyysi osoittaa, että tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien tekemien matkapäivien määrällä ja heidän kokemallaan työuupumuksen dimension uupumusasteisen väsymyksen väittämällä on vain osittain tilastollisesti merkittävä positiivinen riippuvuus. Matkapäivät korreloivat tilastollisesti merkittävästi väittämän ”Ajattelen työasioita myös vapaa-ajalla” (.171*) 0,05 merkitsevyysasteikolla

kaksisuuntaisen testauksen luvun ollessa ,033. Koska kaksisuuntaisen testauksen luku on suhteellisen korkea, on tulokseen voinut vaikuttaa myös sattuma. Väittämä ”Minulla on jatkuvasti huono omatunto, koska joudun työni vuoksi laiminlyömään läheisiäni” korreloi kaikkein merkittävimmin (,195**) työmatkojen määrän kanssa 0,01 merkitsevyysasteikolla kaksisuuntaisen testauksen luvun ollessa ,007. Koska kaksisuuntaisen testauksen luku on lähellä nollaa, sattuman riski on pienempi. Muiden työuupumuksen väittämien ja liikematkojen määrän väliltä ei löydetty tilastollisesti merkittävää riippuvuutta.

Taulukko 13. Työn imun eli erityisesti työn tarmokkuuden yksittäisten väittämien ja matkapäivien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet.

| Muuttujat | Keskiarvo | Keskihajonta | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|-----------|--------------|------|--------|--------|---|
| 1. Matkapäivien lukumäärä yhteensä | 37,93 | 43,368 | 1 | | | |
| 2. Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni. | 5,88 | 1,063 | ,106 | 1 | | |
| Sig, (2-Tailed) | | | ,151 | | | |
| 3. Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni. | 5,95 | 1,0525 | ,105 | ,852** | 1 | |
| Sig, (2-Tailed) | | | ,153 | ,000 | | |
| 4. Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin. | 6,01 | 1,2467 | ,115 | ,582** | ,634** | 1 |
| Sig, (2-Tailed) | | | ,118 | ,000 | ,000 | |

**Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0.01 merkitsevyysasteikolla (2-tailed).

$n = 184-187$

Matkapäivien määrän ja ekspatriaattien kokeman työn imun dimension eli työn tarmokkuuden väittämien väliltä ei korrelaatioanalyysin avulla löydetty merkittävää tilastollista riippuvuutta. Yksikään työn imun kolmesta väittämästä ei korreloi tilastollisesti merkittävästi matkapäivien määrän kanssa ja nämäkin kaikki riippuvuudet, joita nyt havaittiin eivät ole tilastollisesti merkittäviä ja niissä sattuman riski on suuri.

Taulukko 14. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen yksittäisten väittämien ja matkapäivien keskiarvot, keskihajonnat ja keskinäiset Pearsonin korrelaatiokertoimet.

| Muuttujat | Keskiarvo | Keskihajonta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---|-----------|--------------|--------|-------|--------|-------|--------|---|
| 1. Matkapäivien lukumäärä yhteensä | 37,93 | 43,368 | 1 | | | | | |
| 2. Joudun olemaan poissa tärkeistä yksityiselämäni liittyvistä toimista työhön käyttämäni ajan vuoksi. Sig, (2-Tailed) | 2,93 | 1,0503 | ,238** | 1 | | | | |
| 3. Yksityiselämäni kärsii työni takia. Sig, (2-Tailed) | 2,82 | 1,1806 | ,104 | ,654* | 1 | | | |
| 4. Jätän usein henkilökohtaiset tarpeeni huomioimatta työn vaatimusten vuoksi. Sig, (2-Tailed) | 2,83 | 1,0236 | ,167* | ,654* | ,668** | 1 | | |
| 5. Työni vuoksi minun on vaikea elää sellaista elämää kuin henkilökohtaisesti haluaisin. Sig, (2-Tailed) | 2,65 | 1,0104 | ,216** | ,517* | ,712** | ,699* | 1 | |
| 6. Tulen töistä kotiin liian väsyneenä tehdäkseen asioita, joita haluaisin tehdä. Sig, (2-Tailed) | 2,45 | 1,0242 | ,085 | ,401* | ,621** | ,583* | ,625** | 1 |

*Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0.05 merkitsevyysasteikolla. (2-tailed).

**Korrelaatio on tilastollisesti merkittävä 0.01 merkitsevyysasteikolla (2-tailed).

$n = 183-186$

Osa työn ja yksityiselämän yhdistämisen osa-alueista korreloi tilastollisesti merkittävästi matkapäivien määrän kanssa. Tilastollisesti merkittävää riippuvuutta 0,01 merkitsevyysasteikolla havaittiin liikematkojen määrän ja väittämien ”Joudun olemaan

poissa tärkeistä yksityiselämään liittyvistä toimista työhön käyttämäni ajan vuoksi” (,238**) ja ”Työni vuoksi minun on vaikea elää sellaista elämää kuin henkilökohtaisesti haluaisin” (,216**) välillä. Näiden väittämien kaksisuuntaisen testauksen luvut ovat hyvin lähellä nollaa (0,000 ja 0,003), joten riippuvuuksia voidaan pitää merkittävinä. Myös väittämä ”Jätän usein henkilökohtaiset tarpeeni huomioimatta työn vaatimusten vuoksi” (,167*) korreloi tilastollisesti merkittävästi 0.05 merkitsevyysasteikolla liikamatkojen määrän kanssa. Tällöin kaksisuuntaisen testauksen luku on kuitenkin ,023, jonka takia sattuman mahdollisuutta ei voida sivuuttaa. Muiden työn- ja yksityiselämän väittämien ja liikematkojen välillä ei havaittu merkittävää tilastollista riippuvuutta.

Korrelaatioanalyysin perusteella voidaan todeta, että liikematkojen ja tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien kokeman uupumusasteisen väsymyksen, välillä ilmenee riippuvuutta, joka on vain osittain tilastollisesti merkittävää. Liikematkojen ja työn imun eli tarmokkuuden välillä ei taas ilmene lainkaan tilastollisesti merkittävää riippuvuutta. Työn ja yksityiselämän yhdistämisen mittareiden ja matkapäivien välillä ilmenee osittaista tilastollisesti merkittävää riippuvuutta.

5.2. Ristiintaulukoinnin tulokset

Korrelaatioanalyysin jatkoanalyysina tehtiin uudelleen luokitelluille muuttujille ristiintaulukointi. Tutkittaessa tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien tekemien liikematkojen mahdollista tilastollista yhteyttä heidän kokemaan hyvinvointiinsa voidaan käyttää ristiintaulukointia. Ristiintaulukoinnissa ekspatriaattien kokeman työuupumuksen, työn imun ja työn ja yksityiselämän yhdistämistä verrattiin heidän tekemiensä liikematkojen määrään. Koska kaikki nämä suhdeasteikon muuttujat sisältävät hyvin monia arvoja, on niiden luokittelu ennen ristiintaulukointia sopiviin luokkiin kannattavaa.

Ekspatriaattien tekemien matkapäivien määrä luokiteltiin kahteen eri luokkaan: 0-50 matkaa ja 50 tai useampi matka viimeisten 12 kuukauden aikana. Tämä luokitus on vain yksi mahdollisista luokituksista. Se valittiin, koska matkapäivien määrä kuormittaa työntekijöitä ja työterveyshuollossa onkin osoitettu, että oireilevat henkilöt pitävät yli 50 matkapäivää vuodessa kuormittavana ja oireilemattomat henkilöt pitävät 100 matkapäivää kuormittavana (Hyrkkänen, Koroma, Muukkonen, Ojalehto, Rautio & Vartiainen 2011).

Työuupumus ja erityisesti uupumusasteinen väsymys

Työuupumusta ja erityisesti uupumusasteista väsymystä mittaava mittari luokiteltiin kyselytutkimuksessa olevien valintavaihtoehtojen mukaan. Koska ekspatriaattien antamat vastaukset jakautuivat hyvin epätasaisesti, päätettiin mittarit luokitella kahteen ryhmään; liikematkat vaikuttavat työuupumuksen tunteeseen ja liikematkat eivät vaikuta työuupumuksen tuntemiseen.

Taulukko 15. Yhteenveto luokiteltujen työuupumuksen eli uupumusasteisen väsymyksen väittämien ja matkapäivien ristiintaulukoinneista.

| | | | Työuupumuksen eli uupumusasteisen väsymyksen tunne | | Yhteensä |
|-------------|----------------|----------------|---|---------------------|----------|
| | | | Ei tunne työuupumusta | Tuntee työuupumusta | |
| Matkapäivät | 0-50 | Määrä | 71 | 73 | 144 |
| | | Odotettu määrä | 67,8 | 76,2 | 144,0 |
| | | % | 80,7% | 73,7% | 77,0% |
| | 51-> | Määrä | 17 | 26 | 43 |
| | | Odotettu määrä | 20,2 | 22,8 | 43,0 |
| | | % | 19,3% | 26,3% | 23,0% |
| Yhteensä | Määrä | | 88 | 99 | 187 |
| | Odotettu määrä | | 88,0 | 99,0 | 187,0 |
| | % | | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Taulukosta 15. selviää, että ekspatriaateista 99 (52,9%) oli työuupumuksen eli uupumusasteisen väsymyksen väittämien kanssa samaa mieltä eli he kokevat työuupumukselle ominaisia piirteitä ja 88 (47,1%) eivät kokeneet työuupumusta. Tutkimukseen osallistuneista ekspatriaateista 144 (77%) oli matkustanut yhteensä 0-50 matkapäivää. Heistä 73 (50,7%) tunti työuupumusta ja työuupumusta ei tuntenut 71 (49,3%) ekspatriaattia. Tulosten perusteella voidaan todeta, että tämän luokan sisällä ekspatriaattien vastaukset jakautuivat työuupumusta koskevien väittämien kohdalla hyvin tasaisesti. Yli 50 matkapäivää matkustavia ekspatriaatteja oli yhteensä 43 (23%). Heistä 17 (39,5%) ei ollut kokenut työuupumusta ja 26 (60,5%) kertoi kokeneensa

työuupumusta. Enemmän matkustavien ekspatriaattien luokassa työuupumus näyttäisi olevan yleisempää kun vähemmän matkustavien ekspatriaattien joukossa.

Matkapäivien ja työuupumuksen välinen riippumattomuustestin tulos on seuraava: $\chi^2(1, N=187) = 1,269$, $p < 0,01$ (Taulukko 16.). Testi osoittaa, että 0% odotetuista frekvensseistä on alle viiden ja pienin frekvenssi on 20,24, joka on suurempi kuin yksi. Näiden tietojen valossa testi vaikuttaa luotettavalta. Riippumattomuustestin mukaan khiin arvo on 1,26 ja, että testin perusteella liikematkapäivien määrä ja työuupumus näyttäisivät olevan riippuvaisia toisistaan, mutta on kuitenkin huomioitava, että kaksisuuntaisen testauksen arvo (0,260) on melko korkea ja täten sattuman osuutta tuloksissa ei voida sivuuttaa.

Taulukko 16. Riippumattomuustestin tulokset työuupumuksesta.

Khiin neliön riippumattomuustesti

| | Arvo | Vapausasteluku (df) | Asymptoottinen merkitys (2-sided) |
|---------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Pearsonin Khiin arvo | 1,269 ^a | 1 | 0,260 |
| Todennäköisyysaste | 1,278 | 1 | 0,258 |
| Lineaarinen yhteys | 1,262 | 1 | 0,261 |
| Pätevien tapauksien määrä | 187 | | |

a. 0 solua (0,0%) sisältää liian pienen odotetun lukumäärän (alle 5). Odotettujen arvojen minimi on 20,24.

Työn imu eli tarmokkuus

Työn imua ja erityisesti työn tarmokkuutta mittaava mittari luokiteltiin kyselytutkimuksessa olevien valintavaihtoehtojen mukaan. Koska ekspatriaattien antamat vastaukset jakautuivat melko epätasaisesti, päätettiin mittarit luokitella kolmeen ryhmään työn imun tuntemisen mukaan; tunnen työn imua muutaman kerran kuussa tai harvemmin, kerran viikossa tai muutaman kerran viikossa tai joka päivä.

Taulukko 17. Yhteenvedo luokiteltujen työn imun eli tarmokkuuden väittämien ja matkapäivien ristiintaulukoinneista.

Tunnen työn imua (tarmokkuutta)

| | | | muutaman kerran kuussa tai harvemmin | kerran viikossa tai muutaman kerran viikossa | joka päivä | Yhteensä |
|------------------|------|-------------------|---|--|------------|----------|
| Matka- päivät | 0-50 | Määrä | 17 | 107 | 20 | 144 |
| | | Odotettu määrä | 14,6 | 104,0 | 25,4 | 144,0 |
| | | % | 89,5% | 79,3% | 60,6% | 77,0% |
| | 51-> | Määrä | 2 | 28 | 13 | 43 |
| | | Odotettu määrä | 4,4 | 31,0 | 7,6 | 43,0 |
| | | % | 10,5% | 20,7% | 39,4% | 23,0% |
| Yhteensä | | Määrä | 19 | 135 | 33 | 187 |
| | | Odotettu määrä | 19,0 | 135,0 | 33,0 | 187,0 |
| | | % | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tarkastelemalla taulukosta (Taulukko 17.) työn imua selviää, että ekspatriaateista 89,8% koki työn imua vähintään kerran viikossa tai useammin. Vain 10,2% ekspatriaateista kertoi tuntevansa työn imua muutaman kerran kuussa tai harvemmin. 0-50 matkapäivää matkustavista ekspatriaateista 17 (11,8%) koki työn imua harvemmin, 107 (74,3%) koki työn imua kerran viikossa ja 20 (13,9%) kertoi kokeneensa työn imua joka päivä. Näin vähemmän matkapäivä tekevien ekspatriaattien joukossa työn imun tunteminen vähintään kerran viikossa on hyvin yleistä

Yli 51 matkapäivää tekevät ekspatriaatit kokivat työn imua eniten kerran viikossa (65,1%) ja toiseksi eniten joka päivä (30,2%) ja harvemmin heistä on kokenut työn imua vain 2 (4,6%). Edellä esitellyt tulokset ilmentävät, että ekspatriaatit kokevat korkeaa työn imua sekä silloin kun he matkustavat vähemmän että myös silloin kun liikematkoja on paljon. Taulukosta ei voida suoraan päätellä, että matkapäivien kasvaessa myös työn imu kasvaa. On kuitenkin huomattava, että niiden ekspatriaattien

kohdalla, jotka vastasivat tuntevansa työn imua joka päivä, matkapäivien kasvaessa myös työn imu näyttää kasvavan.

Matkapäivien ja työn imun välinen riippumattomuustestin tulos on seuraava: χ^2 (2, N=187) = 7,067 $p < 0,01$ (Taulukko 18.). Testi osoittaa, että 16,7% odotetuista frekvensseistä on alle viiden ja pienin frekvenssi on 4,37, joka on suurempi kuin yksi. Näiden tietojen valossa testiä ei voida pitää täysin luotettava. Riippumattomuustestin mukaan khiin arvo on 7,06 ja testin perusteella liikematkapäivien määrä ja työn imu eivät näyttäisi olevan riippuvaisia toisistaan. On hyvä huomioitava, että kaksisuuntaisen testauksen luvut ovat suurempia kuin ,000, mutta kuitenkin suhteellisen lähellä nollaa, joten sattuman osuus tuloksissa on suhteellisen pieni.

Taulukko 18. Riippumattomuustestin tulokset työn imusta eli tarmokkuudesta.

Khiin neliön riippumattomuustesti

| | Arvo | Vapausasteluku (df) | Asymptoottinen merkitys (2-sided) |
|---------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Pearsonin Khiin arvo | 7,067 ^a | 2 | 0,029 |
| Todennäköisyysaste | 6,791 | 2 | 0,034 |
| Lineaarinen yhteys | 6,674 | 1 | 0,010 |
| Pätevien tapauksien määrä | 187 | | |

a. 1 solu (16,7%) sisältää liian pienen odotetun lukumäärän (alle 5). Odotettujen arvojen minimi on 4,37.

Työn ja yksityiselämän yhdistäminen ja siihen liittyvät ristiriidat

Työn ja yksityiselämän yhdistämistä eli tarkemmin työstä aiheutuvia ristiriitoja yksityiselämään mittaava mittari luokiteltiin kyselytutkimuksessa olevien valintavaihtoehtojen mukaan. Koska ekspatriaattien antamat vastaukset jakautuivat melko epätasaisesti, päätettiin mittarit luokitella neljään ryhmään ilmenevien ristiriitojen yleisyyden mukaan; kohtaan ristiriitoja työn ja yksityiselämän yhdistämisessä en koskaan tai en juuri koskaan, harvoin, joskus tai usein / aina tai lähes aina.

Taulukko 19. Yhteenveto luokiteltujen työn ja yksityiselämän yhdistämisen väittämien ja matkapäivien ristiintaulukoinneista.

| | | | Kohtaan ristiriitoja työn ja yksityiselämän yhdistämisessä | | | | Total |
|------------------|-------------------|-------------------|---|---------|--------|-----------------------------------|--------|
| | | | En koskaan tai en juuri koskaan | harvoin | joskus | usein / aina tai lähes aina | |
| Matka- päivät | 0-50 | Määrä | 27 | 60 | 42 | 15 | 144 |
| | | Odotettu määrä | 23,9 | 58,5 | 46,2 | 15,4 | 144,0 |
| | | % | 87,1% | 78,9% | 70,0% | 75,0% | 77,0% |
| | 51-> | Määrä | 4 | 16 | 18 | 5 | 43 |
| | | Odotettu määrä | 7,1 | 17,5 | 13,8 | 4,6 | 43,0 |
| | | % | 12,9% | 21,1% | 30,0% | 25,0% | 23,0% |
| Yhteensä | Määrä | | 31 | 76 | 60 | 20 | 187 |
| | Odotettu määrä | | 31,0 | 76,0 | 60,0 | 20,0 | 187,0 |
| | % | | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 100,0% |

Tarkastelemalla taulukosta (Taulukko 19.) työn yksityiselämän yhteensovittamista ja niistä aiheutuvia ristiriitoja selviää, että vähemmän matkapäiviä tekevästä ekspatriaateista 27 (18,8%) ei kokenut ristiriitoja työn ja yksityiselämän yhdistämisessä. Heistä 60 (41,6%) koki ristiriitoja harvoin, 42 (29,2%) koki ristiriitoja joskus, ja 15 (10,4%) koki ristiriitoja usein. Yli 51 matkapäivää tekevät ekspatriaatit kokivat työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriitoja eniten joskus (41,8%). Paljon matkustavista ekspatriaateista työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriitoja koki usein 11,6%, harvoin 37,2,1% ja ei koskaan 9,3%. Vaikka vaikuttaisi siltä, että esimerkiksi enemmän matkustavat ekspatriaatit vastasivat huomattavasti vähemmän etteivät he kohtaa ristiriitoja työn ja yksityiselämän yhdistämisessä, ei näistä tuloksista voida suoraan päätellä, että matkapäivien kasvaessa myös työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriidat kasvavat.

Matkapäivien ja työn ja yksityiselämän yhdistämisen välinen riippumattomuustestin tulos on seuraava: $\chi^2(3, N=187) = 3,653$ $p < 0,01$ (Taulukko 20.). Testi osoittaa, että 12,5% odotetuista frekvensseistä on alle viiden ja pienin frekvenssi on 4,60, joka on suurempi kuin yksi. Näiden tietojen valossa testi vaikuttaa luotettavalta. Riippumattomuustestin mukaan khiin arvo on 3,65. Testin perusteella liikematkapäivien määrä ja työn- ja yksityiselämän yhdistäminen eivät näyttäisi olevan riippuvaisia toisistaan, mutta on kuitenkin huomioitava, että kaksisuuntaisen testauksen luvut ovat huomattavasti suurempia kuin ,000 ja täten sattuman osuutta tuloksissa ei voida sivuuttaa.

Taulukko 20. Riippumattomuustestin tulokset työn ja yksityiselämän yhdistämisestä.

Khiin neliön riippumattomuustesti

| | Arvo | Vapausasteluku (df) | Asymptoottinen merkitys (2-sided) |
|---------------------------|--------------------|---------------------|-----------------------------------|
| Pearsonin Khiin arvo | 3,653 ^a | 3 | 0,301 |
| Todennäköisyysaste | 3,799 | 3 | 0,284 |
| Lineaarinen yhteys | 2,553 | 1 | 0,110 |
| Pätevien tapauksien määrä | 187 | | |

a. 1 solu (12,5%) sisältää liian pienen odotetun lukumäärän (alle 5). Odotettujen arvojen minimi on 4,60.

Ristiintaulukoinnin tulokset osoittavat, että liikematkajien ja tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien työuupumuksen, välillä ilmenee riippuvuutta, joka ei ole tilastollisesti merkittävää. Tämä on ristiriidassa korrelaatioanalyysin tulosten kanssa. Liikematkajien ja työn imun välillä ei myöskään ilmene lainkaan tilastollisesti merkittävää riippuvuutta, mikä on yhtenevä tulos korrelaatioanalyysin tuloksen kanssa. Työn ja yksityiselämän yhdistämisen mittareiden ja matkapäivien välillä ilmenee ristiintaulukoinnin mukaan vain osittaista tilastollisesti merkittävää riippuvuutta.

Tämän tutkimuksen empiirisen osion korrelaatioanalyysin ja ristiintaulukoinnin avulla saadut tulokset tukevat osittain aikaisempia tieteellisiä tutkimustuloksia ja määritelmiä liikematkustamisen vaikutuksista ekspatriaattien hyvinvointiin ja etenkin psykologiseen hyvinvointiin. Seuraavassa luvussa analysoidaan tutkimuksen keskeisimpiä tuloksia,

verrataan niitä tutkimushypoteeseihin sekä tehdään niiden pohjalta erilaisia johtopäätöksiä.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksen viimeisessä luvussa esitetään tutkielman johtopäätökset, tehdään tiivis yhteenveto tutkielman eri luvuissa esitetyistä teorioista sekä yhdistetään niistä järkevä kokonaisuus. Lisäksi tässä luvussa tehdään yhteenveto tutkimuksen empiirisestä osiosta ja sen perusteella saaduista tutkimustuloksista ja analyysistä. Tarkoitus on myös vetää teorioiden ja analyysien pohjalta johtopäätöksiä, jotka selventävät ekspatriaattien ulkomaankomennuksen aikana tapahtuvan liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien hyvinvointiin ja sen eri osa-alueisiin. Tämän jälkeen arvioidaan tehtyä tutkimusta, missä pohditaan tutkimuksen vahvuuksia ja heikkouksia. Luku päätetään jatkotutkimusehdotuksiin, jotka ovat tulleet esille tehdyn empiirisen tutkimuksen perusteella ja aiemmista tutkimuksista.

Ekspatriaattien psykologista hyvinvointia on tutkittu yllättävän vähän (Aryee ym. 1996: 151–153). Liikematkustajien hyvinvointia on taas tutkittu enemmän. Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että liikematkustaminen niin lyhyt kuin pitkä kestoinenkin vaikuttavat työntekijän hyvinvointiin fyysisesti kuin henkisestikin aiheuttaen esimerkiksi erilaisia terveysongelmia (Patel 2011). Ekspatriaatit kokevat ulkomaan komennuksensa aikana samankaltaisia psykologiseen hyvinvointiin liittyviä haasteita kuin liikematkustajat. Tällaisia ongelmia ovat esimerkiksi perhesuhteisiin liittyviä ongelmia tai työhön liittyviä stressitekijöitä kuten uusia haasteita. Ekspatriaattien ulkomaankomennuksen aikana tekemän liikematkustamisen vaikutuksesta ekspatriaattien henkiseen hyvinvointiin ei ole kuitenkaan tehty monia tieteellisiä tutkimuksia.

6.1. Liikematkustaminen ekspatriaattityössä

Aiemmat tieteelliset tutkimukset ovat osoittaneet, että liikematkustaminen niin lyhyt kuin pitkä kestoinenkin vaikuttavat työntekijän fyysiseen ja henkiseen hyvinvointiin aiheuttaen esimerkiksi erilaisia terveysongelmia (Patel 2011). Ekspatriaattien liikematkustamista on tutkittu aiemmissa tieteellisissä tutkimuksissa suhteellisen vähän. Vain muutamat aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet tutkimaan liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien psykologisen eli henkisen hyvinvoinnin osa-alueisiin (Patel 2011). Koska liikematkustaminen luo haasteita kotimaassaan työskentelevälle työntekijälle, voidaan sen olettaa vaikuttavan myös ekspatriaatin hyvinvointiin hänen

ulkomaankomennuksensa aikana. Tämän tutkielman tarkoituksena on osaltaan vastata tähän tutkimustarpeeseen tuomalla hyvinvointiin kiinteästi liittyviä osa-alueita mukaan liikematkojen vaikutusta koskevaan tarkasteluun. Tutkielmassa tarkastellaan kolmea erilaista hyvinvoinnin osa-aluetta; työuupumusta eli tarkemmin uupumusasteista väsymystä, työn imua eli tarkemmin tarmokkuutta ja työn ja yksityiselämän yhdistämiseen liittyviä ristiriitoja.

Suhteellisen lyhytkestoisista liikematoista on tullut yleisesti yksi ekspatriaattien ulkomaankomennuksen työnkuvaan kuuluva osa. Monen tähän tutkimukseen osallistuneen ekspatriaatin ulkomaankomennukseen kuului erilaisten liikematkojen teko. Tämä tukee havaintoja aiemmista tieteellisistä tutkimuksista (Shortland ym. 2007). Tähän tutkimukseen osallistui 188 ekspatriaattia, joista 80,9% kertoi tehneensä vähintään 2 liikematoihin liittyvää matkapäivää viimeisten 12 kuukauden aikana. Keskimäärin he olivat matkoilla 37,93 päivää viimeisten vuoden aikana. Näiden tilastojen valossa voidaan todeta, että ainakin valtaosa tähän tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaateista teki liikematoja ulkomaankomennuksen aikana, mikä luo pätevän pohjan tutkia empiirisesti liikamatkustamisen vaikutusta ekspatriaattien hyvinvointiin.

Tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien matkapäivien kokonaismäärä vaihteli tutkimusjoukon sisällä melko laajasti nolasta päivästä 220:een päivään. Ekspatriaattien matkapäivien määrä on hyvin yksilöllistä, mihin vaikuttaa hyvin monet eri tekijät. Täten ei voida tehdä olettamusta, että ekspatriaattien ulkomaankomennuksiin kuuluisi aina liikematkojen teko, mutta tulosten perusteella voidaan todeta, että on hyvin todennäköistä, että ekspatriaatti tulee tekemään jonkin verran liikematoja ulkomaan komennuksen aikana.

On todettu, että matkapäivien määrä kuormittaa työntekijöitä (Hyrkkänen ym. 2011). Näin voidaan olettaa, että ekspatriaattien tekemät liikematkat vaikuttavat myös heihin ja esimerkiksi heidän hyvinvointiinsa samalla lailla kuin ne vaikuttavat tavallisiin liikematkustajiin. Ekspatriaattien on kuitenkin huomioitava myös se, että työkomennuksen aikana he ovat jo valmiiksi kaukana kotiorganisaatiosta ja kotimaastaan ulkomailla työskennellessään. Tämä luo ekspatriaateille lisää erilaisia liikematkustamiseen liittyviä haasteita, -paineita ja uusia tekijöitä, jotka vaikuttavat ekspatriaattien hyvinvointiin sekä esimerkiksi heidän yksityiselämäänsä.

Aiempien tutkimusten tulosten perusteella voidaan olettaa, että yleisesti ekspatriaatit kokevat ulkomaankomennuksen aikana korkeita stressitasoja, korkeaa työn imua ja matalaa työuupumusta ja loppuun palamista (Silbiger ym. 2014.). Se miten ekspatriaattien tekemät liikematkat vaikuttavat edellä esitettyihin olettamuksiin sekä heidän työn ja yksityiselämän yhdistämiseen ja siitä syntyviin ja vaikuttaviin ristiriitoihin kuvaillaan seuraavaksi.

Aiemmissa tieteellisissä tutkimuksissa on havaittu, että ekspatriaatit kokivat korkeita stressitasoja ulkomaankomennuksen aikana (Silbiger ym. 2014). Ekspatriaatit, jotka tekivät ulkomaankomennuksensa aikana useita suhteellisen lyhyitä liikematkoja, kokivat että nimenomaan liikematkat olivat avainasemassa heidän työtaakkansa kasvun ja työajan pidentymisen kannalta. Liikematkat vaikuttivat merkittävästi ekspatriaattien työhön liittyvään stressin kasvuun erityisesti silloin kun he olivat liikematkalla erossa heidän tukiverkostoistaan kuten perheestä. (Shortland ym. 2007.)

Korrelaatioanalyysin, ristiintaulukoinnin ja khiin neliön riippuvuustestin avulla tarkasteltiin ekspatriaattien tekemien matkapäivien määrän ja heidän kokemansa työuupumuksen, työn imun ja työn ja yksityiselämän välistä yhteyttä. Tulosten perusteella vastataan ensimmäiseen tutkimushypoteesiin H1: Liikematkustamisen lisääntyessä ekspatriaattien hyvinvointiin vaikuttava työuupumus myös lisääntyy. Empiirisen tutkimuksen tulosten perusteella riippuvuus matkapäivien määrän ja työuupumuksen dimension eli uupumusasteisen väsymyksen mittareiden välillä on vain osittain tilastollisesti merkittävää ja muuten niiden välillä on heikko positiivinen riippuvuus, joka saattaa kuitenkin johtua kaksisuuntaisen testauksen luvun osoittamasta sattumasta. Matkapäivien määrän ja työuupumuksen positiivinen yhteys havaittiin myös ristiintaulukoinnissa, jossa käytettiin matkapäivien määrän ja työuupumuksen luokiteltuja muuttujia. Ristiintaulukoinnin tulosten mukaan vähemmän työmatkoja tekevien ekspatriaattien keskuudessa työuupumuksen tunteminen jakautui hyvin tasaisesti sitä tuntevien ja ei-tuntevien kesken. Sen sijaan enemmän matkustavat ekspatriaatit kokivat enemmän työuupumusta matkapäivien kasvaessa. Khiin neliön riippuvuustesti kuitenkin osoittaa, että riippuvuusanalyysin tuloksiin saattoi vaikuttaa sattuma.

Korrelaatioanalyysi osoittaa, että tutkimukseen osallistuneiden ekspatriaattien tekemien matkapäivien määrällä ja heidän kokemallaan työuupumuksen väittämällä on vain osittain tilastollisesti merkittävä yhteys. Matkapäivien määrä kasvatti ekspatriaattien kokemaa huonoa omatuntoa siitä, että he joutuivat työnsä vuoksi laiminlyömään

läheisiään. Matkapäivät määrä korreloi myös positiivisesti työasioiden ajatteluun vapaa-ajalla. Muiden työuupumuksen väittämien ja matkapäivien välillä ei ollut tilastollisesti merkittävää riippuvuutta. Aiempien tieteellisten tutkimusten tulosten perusteella oletettiin, että työmatkojen määrä vaikuttaisi merkittävästi työuupumukseen, mutta tämän tutkimuksen empiirinen aineisto tuki sitä vain osittain.

Poiketen korrelaatioanalyysin tuloksista, ei ristiintaulukoinnilla havaittu tilastollisesti merkittävää yhteyttä työuupumuksen ja matkapäivien määrän välillä. On kuitenkin huomioitavaa, että työuupumus vaikuttaisi olevan yleisempää niiden kyselyyn osallistuneiden ekspatriaattien joukossa, jotka matkustivat enemmän. Ekspatriaattien vastauksen työuupumuksen tuntemisesta yleistyivät mitä enemmän he matkustavat. Tästä ei kuitenkaan voida suoraan päätellä, että nimenomaan liikematkustaminen olisi työuupumisen kasvun takana. Tehdyistä analyyseistä on hyvä huomata, että kaikki niissä havaitut yhteydet matkapäivien ja työuupumuksen välillä ovat positiivisia eli niiden perusteella matkapäivien määrä lisäisi työuupumuksen tunnetta H1 hyväksytään.

Tutkimuksessa esitetyn kirjallisen aineiston perusteella oletettiin, että matkapäivien määrällä olisi ollut merkittävämpi yhteys työuupumuksen ja erityisesti uupumusperäisen väsymyksen kanssa. Näin ei kuitenkaan empiirisen tutkimuksen tulosten perusteella voida suoraan todeta, koska matkapäivät näyttävät vaikuttavan vaihtelevasti uupumusperäiseen väsymykseen. Lisäksi käytettyjen tutkimusmetodien antamat tulokset eivät täysin tukenet toisiaan, mikä myös kyseenalaistaa niiden pohjalta tehtyjen johtopäätösten todenpitävyyden ja esimerkiksi sattuman osuutta tuloksista ei voida täysin sivuuttaa.

Toisella tutkimushypoteesilla havainnoidaan liikematkustamisen vaikutusta ekspatriaattien työn imuun ja erityisesti tarmokkuuteen, H2: Liikematkustaminen vaikuttaa positiivisesti ekspatriaattien kokemaan työn imuun. Aiemmissa tutkimuksissa tämä yhteys on ilmennyt melko vaihtelevasti. Korrelaatioanalyysin tulosten perusteella ekspatriaattien liikematkustaminen ei vaikuta heidän kokemaan työn imuun eli niiden välillä ei ole merkittävää yhteyttä. Myös ristiintaulukoinnin tulokset tukevat tätä tulosta. Ristiintaulukoinnin tuloksista ei voida suoraan päätellä, että matkapäivien kasvaessa myös työn imu kasvaisi. On kuitenkin huomattava, että niiden ekspatriaattien kohdalla, jotka vastasivat tuntevansa työn imua joka päivä, matkapäivien kasvaessa myös työn imu näyttää kasvavan, mikä saattaa tosin johtua myös sattumasta.

Korrelaatioanalyysillä ei siis löydetty matkapäivien määrän ja työn imun väliltä

merkittävää tilastollista riippuvuutta. Tulos ei vastaa tutkimuksen alussa tehtyjä olettamia, sillä aiempien tutkimuksien perusteella tehtiin johtopäätöksiä siitä, että ekspatriaattien tekemät liikematkat olisivat vaikuttaneet heidän kokemaansa työn imuun. Tosin myös aiemmissa tutkimuksissa on havaittu liikematkojen ja työn imun välillä yhteyksiä vaihtelevasti. Korrelaatioanalyysin jatkoanalyysinä tehty ristiintaulukointi uudelleen luokitelluille muuttujille tuki korrelaatioanalyysillä saatuja tuloksia siitä, että liikematkustamisella ja sen kasvulla ei ollut merkittävää yhteyttä ekspatriaattien kokemaan työn imuun.

Tutkimukseen osallistuneet ekspatriaatit kokivat korkeaa työn imua. Heistä 89,8% koki työn imua vähintään kerran viikossa tai useammin. Tämä tukee aiemmissa tutkimuksessa havaittuja tuloksia siitä, että ekspatriaatit kokevat korkeaa työn imua ja arvostusta työtään kohtaan (Silbiger ym. 2014). Ristiintaulukoinnilla saatujen tulosten perusteella ei voida todeta, että liikematkojen määrän kasvu lisäisi työn imua. Tutkimuksen perusteella voidaan nostaa esille se, että hyvin paljon matkustavien ekspatriaattien joukosta kaikki muut kahta henkilöä lukuun ottamatta ilmoittivat kokevansa työn imua vähintään kerran viikossa. Tämä saattaa viitata siihen, että työn imun esiintyminen on yleisempää enemmän matkustavien ekspatriaattien joukossa. Tulosten perusteella ei työn imun ja matkapäivien välillä voida havaita olevan merkittävää positiivista riippuvuutta eli H2 hylätään.

Stressillä on löydetty oleva vaikutusta ekspatriaattien loppuun palamiseen ja työuupumukseen, mutta näiden tekijöiden välille ei kuitenkaan voida luoda suoraa syy-seuraussuhdetta. On myös todettu, että ihmiset, jotka pitävät työtään merkittävänä ja kokevat korkeaa työn imua, eivät pala loppuun, vaikka työ olisikin heille hyvin stressaavaa ja kuormittavaa. Tämän tutkimuksen tulokset saattavat tukea ainakin osittain teoriaa siitä, että korkea työn imu alentaisi ekspatriaattien kokemaan työuupumusta. Sillä tutkimukseen osallistuneet ekspatriaatit kokivat yleisesti korkeaa työn imua ja samalla myös suhteellisen alhaista työuupumusta. Taulukosta 11. voidaan havaita, että työn imun ja työuupumuksen välinen korrelaatio on negatiivinen, mikä tarkoittaa, että toisen kasvaessa toinen vähenee. Tässä on kuitenkin hyvä huomioda, että kaksisuuntainen testauksen luku on suhteellisen korkea (,268), jolloin sattuman osuutta ei voida täysin sivuuttaa. Jotta näiden kahden eri tekijän välillä voitaisiin todeta luotettavasti olevan yhteys olisi niitä tutkittava tarkemmin.

Vaikka liikematkustamisen ei havaittu vaikuttavan merkittävästi ekspatriaattien kokemaan työn imuun on työn imua koskevien tulosten perusteella positiivista huomata,

että ekspatriaateista huomattava osa koki korkeaa työn imua eli tarmokkuutta. Korkeaa työn imua kokevat henkilöt tuntevat saavansa työstä irti myönteisiä asioita ja he ovat myös usein motivoituneita tekemään työnsä. Tämän voidaan nähdä olevan tärkeä piirre erityisesti ekspatriaattien kohdalla, koska he ovat suorittamassa ulkomaankomennusta ulkomailla ilman kotimaassa olevia tukiverkkoja. On tärkeää, että erityisesti tällöin ekspatriaatti kokee saavansa työstä myönteisiä asioita.

Aiemmissa tutkimuksissa on tutkittu liikematkustamisen ja yksityiselämän ristiriitojen välistä yhteyttä ja useasti on huomattu niiden välillä vallitseva positiivinen yhteys. Kolmas hypoteesi on H3: Liikematkustamisen lisääntyessä ekspatriaattien työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriidat lisääntyvät. Korrelaatioanalyysin tulosten perusteella ekspatriaattien työn ja yksityiselämän yhdistämisen mittareiden ja matkapäivien välillä voidaan todeta olevan osittain merkittävä yhteys. Matkapäivien määrä korreloi positiivisesti esimerkiksi ekspatriaattien kokemusten kanssa siitä, miten heidän työnsä estää heitä osallistumasta erilaisiin henkilökohtaisiin tilaisuuksiin ja siitä, miten työn vuoksi heidän on vaikea elää sellaista elämää kuin he henkilökohtaisesti haluaisivat. Nämä tulokset tukevat aiempia tutkimuksia ja niiden tuloksia, mutta on kuitenkin huomioitava, että tämän tutkimuksen tulokset eivät tukeneet kaikkia työn ja yksityiselämän yhdistämisen väittämiä. Ristiintaulukoinnin tulosten perusteella ei voida johtaa yhtä selkeitä käsityksiä matkapäivien vaikutuksesta ekspatriaattien työn ja yksityiselämän yhdistämiseen kuin korrelaatioanalyysin tuloksista. Taulukosta 19. ei voida suoraan päätellä, että matkapäivien kasvaessa myös työn ja yksityiselämän yhdistämisen ristiriidat kasvaisivat.

Ristiintaulukoinnin tulokset liikematkustamisen vaikutuksesta työn- ja yksityiselämän yhdistämisen kanssa eroaa myös korrelaatioanalyysin tuloksista. Ristiintaulukoinnilla ei löydetty merkittävää yhteyttä liikematkustamisen ja työn- ja yksityiselämän yhdistämisen välillä. Tutkimusjoukon ekspatriaatit kokivat harvemmin ristiriitoja työn ja yksityiselämän yhdistämisessä. On kuitenkin hyvä huomioida, että analyysin kaksisuuntaisen testauksen luvut ovat melko korkeita, minkä takia sattuman osuutta tuloksista ei voida sivuuttaa. Työn ja yksityiselämän yhdistämisen ja matkapäivien välillä on vain osittainen tilastollisesti merkittävä riippuvuus, joten H3 hyväksytään osittain ja hylätään osittain.

Vaikka tähän tutkimukseen osallistuneista ekspatriaateista monen työnkuvaan ja ulkomaankomennukseen kuuluivat liikemattojen teko, voidaan todeta, että nämä liikematkat vaikuttivat kuitenkin suhteellisen vähän tutkittuihin psykologisen

hyvinvoinnin osa-alueisiin eli työuupumukseen, työn imuun ja työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Tehtyjen analyysien perusteella ei löydetty merkittävää yhteyttä liikematkustamisen ja työn imun välille. Liikematkustamisen ja työuupumuksen sekä työn- ja yksityiselämän yhdistämisen väliset riippuvuudet olivat merkittäviä vain osan niiden väittämien kanssa. Lisäksi huomioitavaa on se, että nämä riippuvuudet eivät esiintyneet johdonmukaisesti vastauksista tehdyissä analyyseissä. Vaikka analyyseillä ei havaittu paljon tilastollisesti merkittäviä riippuvuuksia, havaittiin siitä jonkin verran heikkoja tilastollisesti merkittäviä riippuvuuksia. Esimerkiksi ekspatriaattien työuupumuksen ja liikematkojen välillä löydettiin vain positiivisia riippuvuuksia. Osa näistä riippuvuuksista oli kuitenkin varsin heikkoja ja siten niistä ei voida suoraan vetää suoria johtopäätöksiä, mutta niitä voisi tutkia tarkemmin jatkotutkimuksissa.

On tärkeä käsitellä myös sitä, miksi tehtyjen analyysien tulokset eivät täysin vastanneet tutkimukselle asetettuja oletuksia, jotka tehtiin aiempien tieteellisten tutkimusten perusteella. Tähän on hyvin vaikea eritellä tarkkoja vastauksia, mutta siihen saattoivat vaikuttaa esimerkiksi aineiston ominaisuudet ja koko, valitut analysointimetodit ja valitut taustamuuttujat. Myös se asia, että ekspatriaattien tekemien liikematkojen vaikutusta heidän hyvinvointiinsa ei ole tieteellisesti tutkittu laajasti saattoi vaikuttaa tutkimuksen alussa esitettyjen olettamien validiteettiin.

Vastauksena tutkimuksen keskeisimpään tutkimusongelmaan voidaan todeta, että ekspatriaatit tekevät työmatkoja ulkomaankomennuksen aikana, mutta nämä liikematkat vaikuttivat hyvin vaihtelevasti ekspatriaattien psykologisen hyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Vaikka tutkimuksen tulokset eivät osoittautuneet niin merkittäviksi kuin tutkimuksen alkuvaiheessa oletettiin, voidaan niiden merkitsemättömyyttäkkin pitää oleellisena havaintoja tulevia tutkimuksia varten. Tämä tutkimus tutki aihetta, jota ei ole vielä juurikaan tutkittu, joten siitä näkökulmasta kaikki tutkimustulokset ovat merkittäviä, sillä ne vahvistavat tai kyseenalaistavat tietouttamme liikematkojen vaikutuksista ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin.

Tutkimuksen avulla saadut tulokset vahvistavat sitä käsitystä, että ekspatriaattien ulkomaankomennukseen tulee todennäköisesti kuulumaan matkustaminen. Tämä tietoa saattaa olla hyödyllinen esimerkiksi niille yrityksille, jotka ovat lähettämässä ekspatriaatin tai ekspatriaatteja ulkomaankomennukselle tai niille henkilöille, jotka ovat itse päättäneet lähteä ulkomaille ekspatriaateiksi. Näin esimerkiksi yritykset voisivat jo ennen komennuksen alkua keskustella ekspatriaattien kanssa heidän tuntemuksistaan matkustamista kohtaan ja näin ennalta ehkäistä siitä mahdollisesti aiheutuvia ristiriitoja.

Vaikka liikematkustamisella ei ole merkittävää vaikutusta kaikkiin tutkittuihin psykologisen hyvinvoinnin osa-alueisiin, on ne kuitenkin hyvä huomioida silloin kun yritys on lähettämässä ekspatriaatteja ulkomaankomennukselle. Jos ekspatriaatit tietävät, että liikematkat tulevat olemaan osa heidän työnkuvaansa on se hyvä huomioida miettiessä mahdollisia tekijöitä, jotka voisivat aiheuttaa uupumusperäistä väsymystä ja työstä yksityiselämään aiheutuvia ristiriitoja. Näin voidaan välttää mahdollisia konfliktitilanteita, jotka voisivat pahimmassa tapauksessa johtaa jopa ekspatriaatin ennenaikaiseen kotiinpaluuseen.

6.2. Tutkimuksen arviointia

Tutkimuksessa käytettävien teorioiden valinnassa tulee huomioida niiden soveltuvuus sekä tarvittava yhdenmukaisuus tutkimukseen. Muutoin tutkimuksen tekemisestä voi tulla kohtuuttoman hankalaa. On myös tärkeää valita teorioita, jotka liittyvät tiiviisti tutkittavaan aiheeseen, jotta teoria ei jää irralliseksi muusta tutkimuksesta. (Hirsjärvi ym. 2007: 136–140.) Tässä tutkielmassa pyritään kokoamaan teoriaosuus mahdollisimman kattavaksi siten, että se käsittelee kaikkia tutkimuksen kannalta tärkeimpiä käsitteitä, teorioita ja objekteja tieteellisessä valossa jo aiemmin tehtyjä tutkimuksia hyödyntäen.

Tehdyn tutkimuksen tulokset eivät ole yleistettävissä koskemaan yleismaailmallisesti kaikki ekspatriaatteja, koska tutkimukseen osallistuneiden joukko oli hyvin tarkkaan rajattu koskemaan pääosin suomenkielisiä ulkomaankomennuksella olevia ekspatriaatteja. Tutkimuksen tulokset ovat näin sidoksissa tiettyihin tutkimukseen vastanneisiin ekspatriaatteihin. Myös tutkimuksessa käytetyt teoriat ja näkökulmat rajaavat tulosten yleistettävyyttä. Tutkimuksen analysoinnin yhteydessä tultiin siihen tulokseen, että tutkimuksen taustamuuttujilla ei voida osoittaa olevan merkittävää tilastollista yhteyttä, vaikka aiempien tutkimusten pohjalta siitä voitiin tehdä vahva ennakkokäsitys.

6.3. Jatkotutkimusehdotukset

Tutkimuspohja liikematkustamisen vaikutuksesta ekspatriaattien hyvinvointiin on hyvin

laaja, minkä vuoksi kehittämis ehdotuksia on useampia. Tutkimuksessa havaittiin, että ekspatriaattien ulkomaankomennukseen kuuluu osana liikematkustaminen. Lisäksi tutkimuksessa löydettiin yhteys liikematkustamisen ja työuupumuksen sekä työn ja yksityiselämän yhdistämisen välille. Vastaavasti liikematkustamisen ei todettu vaikuttavan merkittävästi työn imuun. Näitä tuloksia voidaankin pitää yhtinä tutkimuksen merkittävimmistä havainnoista. Koska tutkimus kattoi vain suhteellisen pienen joukon ekspatriaatteja, olisi mielenkiintoista tutkia samaa asiaa suuremmalla tutkimusjoukolla, jotta tuloksista voitaisiin rajata sattuman todennäköisyyttä. Lisäksi olisi mielekasta esimerkiksi jakaa tutkimus koskemaan jotain tiettyä ekspatriaattiuden muotoa kuten esimerkiksi itse hakeutuneita ekspatriaatteja.

Tutkimuksen korrelaatiokertoimien testauksen yhteydessä tultiin siihen tulokseen, että tutkimuksen useilla eri muuttujilla ei voida osoittaa olevan merkittävää tilastollista yhteyttä, vaikka aiempien tutkimusten pohjalta siitä voitiin tehdä jopa vahva ennakkokäsitys. Tällöin jatkotutkimuksia ajatellen olisi ideaalia tehdä uusi tutkimus suuremmalla aineistolla, jolloin oletetut yhteydet saattaisivat ilmestyä tilastollisesti näkyviin.

Tämä tutkimus perustuu aiemmin tehtyihin tieteellisiin tutkimuksiin, joissa on tutkittu sekä organisaatioiden lähettämiä että itse hakeutuneita ekspatriaatteja. Monet aiemmat tieteelliset tutkimukset ovat kuitenkin keskittyneet tutkimaan enemmän yritysten lähettämiä ekspatriaatteja muun muassa siksi, koska se on yleisemmin käytetty ekspatriaattimuoto. Tämän tutkimuksen empiirisessä osassa on tutkittu ekspatriaatteja, jotka on lähetetty yrityksen toimesta ulkomaille sekä ekspatriaatteja, jotka ovat itse hakeutuneet ulkomaille töihin. Jatkotutkimuksissa olisi mielekasta tutkia enemmän esimerkiksi nimenomaan itse hakeutuneiden ekspatriaattien psykologista hyvinvointia ja liikematkustamisen vaikutusta siihen sekä eroaako se lähetettyjen ekspatriaattien vastaavista tutkimustuloksista. Tällöin voitaisiin paremmin vertailla esimerkiksi vaikuttaako itse hakeutuneiden ja lähetettyjen ekspatriaattien liikematkustaminen erilailla heidän hyvinvointiinsa. Tällöin eri organisaatiot voisivat ottaa tämän tiedon huomioon lähettäessä ekspatriaatin ulkomaille tai vastaavasti palkatessa ekspatriaatin ulkomailla. Tämän tutkimuksen aineiston ekspatriaateista yli puolet olivat itse hakeutuneita ekspatriaatteja, mutta silti tämän tutkimuksen perusteella ei voida tehdä johtopäätöksiä liikematkustamisen vaikutusten eroista lähetettyjen ja itse hakeutuneiden ekspatriaattien välillä.

Mielenkiintoista olisi myös tutkia, onko ekspatriaattien sukupuolella vaikutusta heidän liikematkustamiseensa ja vaikuttaako sukupuoli yhteyksiin ekspatriaattien tekemien liikematkojen ja hyvinvoinnin välillä. Ekspatriaattius on edelleen melko miesvaltainen ala, mutta naisten koulutuksen ja aseman parantuessa sekä työmarkkinoiden sukupuolijakauman tasoittuessa voidaan olettaa, että tulevaisuudessa naisia lähtee entistä enemmän ekspatriaattitehtäviin ulkomaille. Jotta organisaatiot osaisivat varautua mahdollisimman hyvin erilaisiin tilanteisiin, olisi mielekästä tutkia enemmän nimenomaan naisekspatriaattien liikematkustamisen ja hyvinvoinnin vaikutusta toisiinsa. Tällöin pystyttäisiin mahdollisesti ennalta ehkäistä joitakin haasteita, jotka saattaisivat todennäköisemmin esiintyä useammin liikematkoja tekevien naisekspatriaattien keskuudessa.

Liikematkustamista on voitu pitää jo jonkin aikaa työmarkkinoiden kasvavana trendinä ja liikematkustaminen onkin osa yhä useamman henkilön työnkuvaa. Siten tulevaisuuden tutkimuksissa voitaisiin tutkia vieläkin painokkaammin liikematkustamista ja sen seurauksia. Tätä voitaisiin käytännössä tutkia esimerkiksi tekemällä liikematkustajille vastaavanlainen kyselytutkimus, jota tässä tutkimuksessa käytettiin aineistona. Näin ekspatriaateille ja liikematkustajille tehtyjen tutkimuksien tuloksia voitaisiin verrata keskenään ja tehdä niistä uusia johtopäätöksiä.

Viimeinen kehitysehdotus olisi laajentaa tutkimusta tutkimaan ekspatriaatteja, jotka ovat kotoisin eri maista ja kulttuureista. Näin voitaisiin saada tietoa siitä, onko tulokset samanlaisia myös eri maalaisten ekspatriaattien keskuudessa vai vaikuttaako ekspatriaattien kotimaa ja kulttuuri tutkimustuloksiin. Mielenkiintoista olisi tehdä selontekoa siitä, miten nimenomaan kulttuuri taustamuuttujana vaikuttaisi liikematkustavien ekspatriaattien hyvinvointiin. Näin saataisiin kansainvälisellä tasolla laajempaa käsitystä siitä, minkälainen vaikutus liikematkustamisella on ekspatriaattien hyvinvointiin. Olisi myös hyvä, että tutkimuksen henkilöt olisivat ulkomaankomennuksella useammassa eri maassa ja maanosassa, jotta tutkimus olisi lähtökohdiltaan samanlainen tämän tutkimuksen kanssa.

Yleisesti voidaan todeta, että tämä tutkimus tutki aihetta, jota ei ole vielä juurikaan tutkittu, joten tästä näkökulmasta lähes kaikki jatkotutkimukset ovat tieteellisen käsityksen kartoittamisen kannalta merkittäviä. Jos tulevaisuudessa useammat tutkimukset keskittyvät tutkimaan ekspatriaattien liikematkustamista ja siihen liittyviä eri tekijöitä pystytään paremmin kartoittamaan ja vertailemaan eri tutkimuksen tuloksia keskenään ja sitä kautta tekemään uusia havaintoja ja päätelmiä. Näin nämä uudet

tutkimukset vahvistaisivat ja samalla myös kyseenalaistaisivat tietouttamme liikematkojen vaikutuksista ekspatriaattien psykologiseen hyvinvointiin.

LÄHTEET

- Adler, Nancy J. (1997). *International dimensions of Organizational Behavior*. 3. Painos. Cincinnati, Ohio: South-Western College Publishing. ISBN 0-538-86136-3
- Andreason, Aaron W. (2003). Expatriate adjustment to foreign assignments. *International Journal of Commerce & Management* 13:1, 42–60.
- Arthur, Winfred JR. & Bennett, Winston JR. (1995). The International Assignee: The Relative Importance of Factors Perceived to Contribute to Success. *Personal Psychology* 48: 99–114.
- Aryee, Samuel & Stone, Raymond J. (1996). Work experiences, work adjustment and psychological well-being of expatriate employees in Hong Kong. *The International Journal of Human Resource Management* 7:1, 150–164.
- Ashamalla, Maali H. (1998). International human resource management practices: The challenge of expatriation. *Competitiveness Review* 8:2, 54–65.
- Baker, Charlotte & Ciuk, Sylwia (2015). “Keeping the family side ticking along” An exploratory study of the work-family interface in the experiences of rotational assignees and frequent business travellers. *Journal of Global Mobility* 3:2, 137–154.
- Bhanugopan, Ramudu & Fish, Alan (2006). An empirical investigation of job burnout among expatriates. *Personnel Review*. 35:4, 449–468.
- Biemann, Torsten & Andresen, Maike (2010). Self-initiated foreign expatriates versus assigned expatriates, Two distinct types of international careers? *Journal of Managerial Psychology* 25:4, 430–448.
- Bozkurt, Ödül & Mohr, Alexander T. (2011). Forms of cross-border mobility and social Capital in multinational enterprises. *Human Resource Management Journal* 21:2, 138–155.

- Burkholder, Justin D., Joines, Ron, Cunningham-Hill, Mark & Xu, Baowei (2010). Health and Well-Being Factors Associated With International Business Travel. *International Society of Travel Medicine* 17:5, 329–333.
- Caligiuri, Paula M. & Cascio, Wayne F. (1998). Can We Send Her There? Maximizing the Success of Western Women on Global Assignment. *Journal of World Business* 33:4, 394–416.
- Caligiuri, Paula (2000). The big five personality characteristics as predictors of expatriate's desire to terminate the assignment and supervisor-rated performance. *Personnel Psychology* 53, 67–88.
- Caligiuri, Paula & Lazarova, Mila (2002). A model for the influence of social interaction and social support on female expatriates' cross-cultural adjustment. *International Journal of Human Resource Management* 13:5, 761–772.
- Cole, Nina & McNulty Yvonne (2011). Why do female expatriates “fit-in” better than males? An analysis of self-transcendence and socio-cultural adjustment. *Cross Cultural Management: An International Journal* 18:2, 144–164.
- Collings, David G., Scullion, Hugh & Morley, Michael J. (2007). Changing patterns of global staffing in the multinational enterprise: Challenges to the conventional expatriate assignment and emerging alternatives. *Journal of World Business* 42, 198–213.
- De Paul, Nicola F. & Bikos, Lynette H. (2015). Perceived organizational support: A meaningful contributor to expatriate development professional psychological well-being. *International Journal of Intercultural Relations* 49, 25–32.
- Fisher, Gwenith G., Carrie a Bulger, and Carlla S. Smith. 2009. “Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement.” *Journal of Occupational Health Psychology* 14(4):441–56.
- Grant-Vallone, Elisa J. & Ensher, Ellen A. (2001). An examination of work and personal life conflict, organizational support, and employee health among international expatriates. *International Journal of Intercultural Relations* 25, 261–278.

- Gustafson, Per (2006). Work-related travel, gender and family obligations. *Work, employment and society* 20:3, 513–530.
- Gustafson, Per (2012). Managing business travel: Developments and dilemmas in corporate travel management. *Tourist Management* 33, 276–284.
- Guthrie, James P., Ash, Ronald A. & Stevens, Charles D. (2003). Are women “better” than men? Personality differences and expatriate selection. *Journal of Managerial Psychology* 18:3, 229–243.
- Hakanen, Jari. 2009. *Työn Imun Arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale)*. Työterveyslaitos.
- Harris, Hilary (2004). Global careers Work-life issues and the adjustment of women international managers. *Journal of Management Development* 23:9, 818–832.
- Heikkilä, Tarja (2008). *Tilastollinen tutkimus*. 7. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hiltrop, Jean Marie & Janssens, Maddy (1990). Expatriation: Challenges and Recommendations. *European Management Journal*. 8:1, 19–26.
- Hirsjärvi, S., P. Remes & P. Sajavaara (2004). *Tutki ja kirjoita*. 10. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., P. Remes & P. Sajavaara (2007). *Tutki ja kirjoita*. 13. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., P. Remes & P. Sajavaara (2013). *Tutki ja kirjoita*. 18. painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka (2004). *Tilastolliset menetelmät*. 1-3. painos. Porvoo.
- Hu, Mo & Xia, Jian-ming (2010). A Preliminary Research on Self-Initiated Expatriation as Compared to Assigned Expatriation. *Canadian Social Science* 6:5, 169–177.

- Hyrkkänen, U., Koroma J., Muukkonen, H., Ojalehto, M., Rautio, M., & Vartiainen M. (2011). *Mobiilin työn työolojen ja työkuormituksen arviointikonsepti*. Turun Ammattikorkeakoulu Raportteja 103, Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy. ISBN: 978-952-216-178-9.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert & DeFrank, Richard S. (2003). Business travel stress: a model, proposition and managerial implications. *Work & Stress* 17:2, 138–157.
- Jensen, Maria Therese (2014). Exploring business travel with work-family conflict and the emotional exhaustion component of burnout as outcome variables: The job demands-resources perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 23:4, 497–510.
- Jones, Stephen (2000). Medical aspects of expatriate health: health threats. *Occup. Med.* 50:8, 572–578.
- Kallunki, Valdemar & Lehtonen, Olli (2012). Nuorten aikuisten elämäntyytyväisyyden osatekijät hyvinvoinnin eri tasoilla. *Yhteiskuntapolitiikka* 77:4, 359–374.
- Ketokivi, M. (2009). *Tilastollinen päättely ja argumentointi*. Helsinki: Gaudeamus. 251 s. OSBN 978-951-570-778-9.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J. & Jaworski, R. A. (2001). Sources of support and expatriate performance: The mediating role of expatriates adjustment. *Personnel Psychology* 54:1, 71–99.
- Lim, Poh-Lian ym. (2012). Expatriates ill after travel: Results from the Geosentinel Surveillance Network. *BMC Infectious Diseases* 12:386.
- Markland, R. E. & Sweigart, J. R. (1987). *Quantative methods: applications to managerial decision making*. New York: John Wiley & Sons, Inc. 827 s. ISBN 0-471-85931-1.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizayions cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.

- Mayerhofer, Wolfgang & Scullion, Hugh (2002). Female expatriates in international business: empirical evidence from the German clothing industry. *International Journal of Human Resource Management* 13:5, 815–836.
- Metsämuuronen, Jari (2000). *Metodologia sarja: SPSS aloittelevan tutkijan käytössä*. Helsinki: Methelp, ISBN 952-5372-04-9.
- Metsämuuronen, Jari (2009). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä: tutkijalaitos*. Helsinki: International Methelp, ISBN 978-952-5372-25-0.
- Mäkelä, Liisa & Kinnunen, Ulla (2018). International Business Travellers' Psychological Well-Being: The Role of Supportive HR practices. *The International Journal of Human Resource Management* 29:7, 1258–1306.
- Mäkelä, Liisa, Kinnunen, Ulla & Suutari, Vesa (2015 a). Work-to-life conflict and enrichment among international business travellers: The role of international career orientation. *Human Resource Management* 54:3, 517–531.
- Mäkelä, Liisa, Bergbom, Barbara, Saarenpää, Kati & Suutari, Vesa (2015 b). Work-family conflict faced by international business travellers, Do gender and parental status make a difference? *Journal of Global Mobility* 3:2, 155–168.
- Mäkelä, Liisa, Suutari, Vesa & Mayerhofer, Helene (2011). Lives of female expatriates: work-life balance concerns. *Gender in Management: An International Review* 26: 4, 256–274.
- Nicholson, Nigel & Imaizumi, Ayako (1993). Adjustment of Japanese Expatriates to Living and Working in Britain. *British Journal of Management* 4, 119–134.
- Näätänen, P., A. Aro, SB Matthiesen, and K. Salmela-Aro. 2003. *Bergen Burnout Indicator 15*. Helsinki: Edita.
- Okpara, John O. & Kabongo, Jean D. (2011). Cross-cultural training and expatriate adjustment: A study of western expatriates in Nigeria. *Journal of World Business* 46, 22–30.
- Patel, D. (2011). Occupational travel. *Occupational Medicine* 61, 6–18.

- Parasuraman, Saroj, Purohit, Yasmin S., Godshalk, Veronica M. & Beutell, Nicholas J. (1996). Work and Family Variables, Entrepreneurial Career Success, and Psychological Well-Being. *Journal of Vocational Behavior* 48, 275–300.
- Pursiainen, T. (1995). Kuka tarvitsee henkistä hyvinvointia? Teoksessa V. Parvi & O. Parvikko (toim.) *Entäs nyt – henkinen hyvinvointi*. Helsinki: Työministeriö.
- Rauramo, P., Harjanne, K. & Tiihonen, K. 2009. *Turvallisesti työmatkalla ulkomailla*. 1. painos. Työturvallisuuskeskus. Kirjapaino Jaarli Oy.
- Ryff, Carol D. & Keyes, Corey Lee M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology* 69:4, 719–727.
- Salmela-Aro, Katariina, Johanna Rantanen, Katriina Hyvönen, Kati Tilleman, and Taru Feldt. 2011. “Bergen Burnout Inventory: Reliability and Validity among Finnish and Estonian Managers.” *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(6):635–45.
- Sanchez, Juan I., Spector, Paul E. & Cooper, Cary L. (2000). Adapting to a boundaryless world: A developmental expatriate model. *Academy of Management Executive* 14:2, 96–106.
- Sappinen, Jukka (1992). *Adjustment to a foreign culture and measuring expatriate failure and success*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulun kuvalaitos – HSE Press. ISBN 951-702-133-X.
- Selmer, Jan (2001). Expatriate selection: back to basics? *International Journal of Human Resource Management* 12:8, 1219–1233.
- Selmer, Jan & Leung, Alicia S.M. (2003). Expatriate career intentions of women on foreign assignments and their adjustment. *Journal of Managerial Psychology* 18:3, 244–258.
- Selmer, Jan & Leung, Alicia S.M. (2007). Symptom and problem focused coping strategies of business women expatriates and their socio-cultural adjustment in Hong Kong. *Women Management Review* 22:7, 588–605.

- Shaffer, Margaret A., Harrison, David A. & Gilley, Matthew K. (1999). Dimensions, Determinants, and Differences in the Expatriate Adjustment Process. *Journal of International Business Studies* 30:3, 557–581.
- Shortland, Sue & Cummins, Siobhan. (2007). Work-Life Balance: Expatriates Reflect the International Dimension. *Global Business and Organizational Excellence* 26:6, 28–42.
- Silbiger, Avi & Ayala Malach Pines, Ayala (2014). Expatriate stress and burnout. *The International Journal of Human Resource Management* 25:8, 1170–1183.
- Sinkkonen, Reeta (2009). *Onnistu ulkomaankomennuksissa*. Juva: WSOY pro. ISBN 978-951-0-34352-4.
- Stahl, Günther K., Miller, Edwin L. & Tung, Rosalie L. (2002). Toward the boundaryless career: a closer look at the expatriate career concept and the perceived implications of an international assignment, *Journal of World Business* 37, 216–227.
- Striker James, Luippold Rose S., Nagy Lorraine, Liese Bernhard, Bigelow Carol & Mundt, Kenneth A. (1999). Risk factors for psychological stress among international business travellers. *Occup Environ Med* 56, 245–252.
- Stroh, Linda K., Black, Stewart J., Mendenhall, Mark E. & Gregersen, Hal B. (2005). *International Assignments: An Integration of Strategy, Research, & Practice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ISBN 0-8058-5050-3.
- Strubler, David, Park, Sung-Hee & Agarwal (2011). Revisiting Black, Mendenhall, and Oddou (1991)'s framework for international adjustment model: A prescriptive approach. *Journal of International Business Research* 10:2, 103–120.
- Tilastokeskus. *Käsitteet: Keskihajonta* [online] [cited 15.04.2018] Available from Internet: <URL: <https://www.stat.fi/meta/kas/keskihajonta.html>>

- Tung, R. & Worm, V. (2001). Network Capitalism: The Role of Human Resources in Penetrating the China Market. *International Journal of Human Resource Management* 12:4, 68–78.
- United Nations World Tourism Organisation (2015). *UNWTO Tourism Highlights 2015 Edition*. [online] [cited 15.04.2016] Available from Internet: <URL: <http://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284416899>>
- Wang, Xiaoyun & Kanungo, Rabindra N. (2004). Nationality, social network and psychological well-being: expatriates in China. *International Journal of Human Resource Management* 15:4/15:5, 775–793.
- Welch, Denice E., Welch, Lawrence S. & Worm, Verner (2007). The international business traveller: a neglected but strategic human resource. *The International Journal of Human Resource Management* 18:2, 173–183.
- Westman, Mina, Etzion, Dalia & Gattenio, Etty (2008). International business travels and the work-family interface: A longtydinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 81, 459–480.
- Westman, Mina, Etzion, Calia & Gortler, Efrat (2004). The Work-Family Interface and Burnout. *International Journal of Stress Management* 11: 4, 413–428.

LIITTEET

Liite 1. Ekspatriaattien ulkomaankomennuksen kohdemaat.

| | | Frekvenssi | Prosentti |
|-----|---|------------|-----------|
| Maa | Alankomaat | 5 | 2,7% |
| | Australia | 5 | 2,7% |
| | Belgia | 6 | 3,2% |
| | Botswana | 1 | 0,5% |
| | Chile | 1 | 0,5% |
| | Ecuador | 1 | 0,5% |
| | Englanti | 1 | 0,5% |
| | Espanja | 2 | 1,1% |
| | Etelä-Korea | 2 | 1,1% |
| | Etiopia | 2 | 1,1% |
| | Hong Kong | 3 | 1,6% |
| | Intia | 2 | 1,1% |
| | Irlanti | 4 | 2,1% |
| | Iso-Britannia | 13 | 6,9% |
| | Israel | 1 | 0,5% |
| | Japani | 1 | 0,5% |
| | Kambodzha | 1 | 0,5% |
| | Kenia | 1 | 0,5% |
| | Kiina | 8 | 4,3% |
| | Luxemburg | 7 | 3,7% |
| | Malesia | 2 | 1,1% |
| | Norja | 4 | 2,1% |
| | Oman | 1 | 0,5% |
| | Palestiina | 1 | 0,5% |
| | Ranska | 4 | 2,1% |
| | Ranskassa aivan Sveitsin rajalla (töissä Sveitsissä) | 1 | 0,5% |
| | Ruotsi | 17 | 9,0% |
| | Saksa | 21 | 11,2% |
| | Saudi Arabia | 2 | 1,1% |
| | Singapore | 2 | 1,1% |
| | Suomessa, palasin Intiasta 12/2014 | 1 | 0,5% |
| | Sveitsi | 20 | 10,6% |
| | Tadzhikistan | 1 | 0,5% |

| | | |
|-------------------------------|-----|--------|
| Tansania | 1 | 0,5% |
| Tanska | 11 | 5,9% |
| Thaimaa | 1 | 0,5% |
| Tšekki | 1 | 0,5% |
| Turkki | 1 | 0,5% |
| Yhdistyneet arabiemiirikunnat | 5 | 2,7% |
| Yhdysvallat | 13 | 6,9% |
| Venäjä | 8 | 4,3% |
| Vietnam | 1 | 0,5% |
| Viro | 2 | 1,1% |
| Yhteensä | 188 | 100,0% |